

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад
присмотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Первичная профсоюзная
организация муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад присмотра и
оздоровления №38 «Аленький
цветочек»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

на 2024-2026 год

г. Набережные Челны
2024



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек» прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Набережные Челны».

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны»:

Т.А. Быданова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Набережно-Челнинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Регистрационный № 279 от « 15 » 04 20 24 г.

Председатель Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования



Ф. А. Халиуллин



I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения принят в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек», с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, повышения социальной защищенности работников, определения общих условий оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;
- Указ Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;
- Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2023-2024 годы.
- Отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2023-2026 годы;
- Территориальное Соглашение между Муниципальным казенным учреждением «Исполнительный комитет муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан» и Набережно-Челнинской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Республике Татарстан на 2024-2026 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ивановой Юлии Владимировны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Габдрахмановой Айгуль Зуфаровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.4.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности

рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.);
- оказывать дополнительные гарантии и льготы, установленные локальными нормативными актами образовательной организации.

1.4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- содействовать эффективной работе образовательной организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.5. Стороны принимают меры по выполнению норм республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

1.6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.7. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов первичной профсоюзной организации образовательной организации.

1.8. Первичная профсоюзная организация не несет ответственность за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями в коллективном договоре), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор.

1.13. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также Набережно-Челнинской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны». Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.22. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора, в дальнейшем изменений в коллективный договор, копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационной системе «Электронное образование в Республике Татарстан» (edu.tatar.ru).

1.23. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию

работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации.

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

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

При определении лиц, ежегодно представляемых к награждению, учитывается мнение представителя первичной профсоюзной организации образовательной организации.

2.1.4.1. Совместно принимать решение о ходатайстве в связи с присвоением почётных званий, награждении ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать примерный перечень документов по педагогическим должностям, которые должны быть составлены и заполнены работником.

2.2.2. Определять в должностной инструкции исчерпывающий перечень документов, требующих составления и заполнения их педагогическим работником в зависимости от занимаемой должности.

2.2.3. Не привлекать работника без согласия к выполнению работы по сбору информации для иных организаций, не имеющей прямого отношения к деятельности образовательной организации.

2.2.4. Руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, размещенным на сайте Министерства образования и науки Республики Татарстан и Татарского республиканского комитета профсоюза работников народного

образования и науки, при разработке в образовательной организации локального нормативного акта о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.5. Руководствоваться при разработке и принятии локального нормативного акта примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников для реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484) – (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2.2.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Участвовать в городских и республиканских конкурсах «Лучший коллективный договор», «Лучшая организация по охране труда» и «Лучший уполномоченный по охране труда».

2.3.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте образовательной организации результаты выполнения коллективного договора.

2.3.3. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Лучший классный руководитель», «Педагог дополнительного образования» и др.

2.3.4. Обеспечивать участие представителя первичной профсоюзной организации в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

2.4.2. Оказывает членам профсоюза организации бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.4.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров.

2.4.5. Обращается в вышестоящие органы профсоюза и Набережно-Челнинскую территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации.

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

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Стороны подтверждают, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективным договором образовательной организации.

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

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

В соответствии со ст. 68 ТК РФ издание приказа о приеме на работу является правом работодателя, соответственно работодателю предоставляется право самостоятельного выбора – издавать или не издавать приказ о приеме на работу.

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательной организации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

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

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положением профессиональных стандартов;
- дата начала работы, и в случае, когда заключается срочный трудовой договор,
- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», объем учебной нагрузки устанавливается педагогическому работнику в трудовом договоре.

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

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

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

3.1.4.1. Работодатели обязаны обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности работника формируются в электронном виде.

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

3.1.7. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников информационно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

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

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

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

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по

учебному плану, сменности работы образовательной организации, образовательных программ и др.

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

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

3.1.12. В исключительных случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяются локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.3. В целях реализации п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», выполнения требований «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей, дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

3.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательной организацией, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

3.5. Стороны гарантируют работникам образовательной организации при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.6. Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов местного самоуправления 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.

3.7. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.8. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию), в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;

3.9. Работодатель не должен допускать расторжения трудового договора с работником по сокращению численности или штата работников в период его временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Трудовой договор не может быть расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников со следующей категорией работников:

- беременной женщиной;
- женщиной, имеющей ребенка или детей в возрасте до трех лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида - до 18 лет;
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях
- двух работников из одной семьи одновременно.

3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета,

а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудового договора с работником.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

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

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

4.1.3.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.2. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.1. В образовательной организации с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

4.3.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

локальными нормативными актами.

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

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

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

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

4.4. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

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

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём 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.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

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

4.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

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

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В целях предупреждения и недопущения нарушения трудовых прав работников образовательной организации работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, способствует трудоустройству работников при ликвидации, реорганизации организации.

5.1.2. Разрабатывать систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

5.1.3. Удовлетворять потребности организации в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.2.1. Представлять интересы членов профсоюза при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и

компенсаций, предусмотренных ТК РФ и настоящим договором.

5.2.2. Консультировать, проводить обучение профсоюзного актива с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образовательной организации при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, введении в организации режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели, приостановке деятельности организации.

5.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

5.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

а) увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации численностью 15 и более работающих;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;
200 и более человек в течение 60 календарных дней;
500 и более человек в течение 90 календарных дней.

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.

5.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Набережные Челны».

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

5.3.4. При сокращении численности или штата работников организации предусмотреть иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательной организации; председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

5.3.5. Увольнение работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

5.4. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих

мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации организации; проводить с этой целью взаимные консультации, принимать согласованные меры.

5.5. Взаимодействовать с государственным казенным учреждением «Центр занятости населения города Набережные Челны» при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

5.6. Подтверждать, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательной организации по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

5.7. Ежемесячно представлять в государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Набережные Челны» информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Набережные Челны» в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно ст. 25 Закона Российской Федерации от 12 декабря 2003 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

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

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем².

¹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

² Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

6.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя³.

6.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

6.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁴.

6.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

6.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁵, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

6.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное

³ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

⁴ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

⁵ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»).

образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

6.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и (или) внебюджетных средств организации.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

7.1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.1.3. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются решениями Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан.

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

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

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций определяется из:

- а) должностных окладов, окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательной организации (далее – организация) включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляется в положении об условиях оплаты труда образовательной организации (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации 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 организации.

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

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

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

В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной

должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательной организации (приложение № 3 к настоящему Соглашению).

7.2.2. К выплатам компенсационного характера в образовательной организации 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)), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Дополнительно к выплатам компенсационного характера в образовательной организации относится выплата за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, соглашениями, локальными нормативными актами.

7.3. В пределах выделенного фонда оплаты труда образовательная организация по согласованию с муниципальным казенным учреждением «Исполнительный комитет муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан» устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

7.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.5.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Выплаты производить:

* за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;

* за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

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

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

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

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 9 к настоящему коллективному договору).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов либо трудовым договором.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по

результатам специальной оценки условий труда.

7.13. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

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

7.15. Стороны рекомендуют:

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

7.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.16.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав.

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

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны обеспечивают выполнение:

8.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Закона Республики Татарстан от 22.07.2013 № 68-ЗРТ «Об образовании».

8.2. Работодатель:

8.2.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников образовательной организации и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Набережно-Челнинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования.

8.2.2. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда образовательной организации.

8.2.3. Регулярно информирует Набережно-Челнинскую территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования о состоянии охраны труда в образовательной организации и причинах производственного травматизма, о

работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе - затрат на спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, на проведение специальной оценки условий труда и медицинских осмотров, на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

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

8.2.5. Обеспечивает выполнение образовательной организацией установленных законодательством, локальными нормативными актами требований к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

8.2.6. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

8.2.8. Направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.2.9. Обеспечивает доступ технической инспекции труда профсоюза, внештатным техническим инспекторам профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.2.10. Обеспечивает функционирование службы охраны труда образовательной организации или вводит в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ. В случаях отсутствия в штатном расписании организации должности специалиста по охране труда, возложение его функций на иных работников допускается только с дополнительной оплатой их труда. Размеры дополнительной оплаты определяются исходя из финансовых возможностей организации.

8.2.11. Создает на паритетной основе в образовательной организации комитет по охране труда, независимо от численности работающих в соответствии с требованиями ст. 218 ТК РФ.

8.2.12. Обеспечивает финансирование мероприятий образовательной организации по охране труда, в том числе: созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется и уточняется в Соглашении по охране труда.

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

8.2.13. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.2.14. Обеспечивает проведение в образовательной организации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций, организаций социального обслуживания, организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, находящихся в ведении Республики Татарстан, а также образовательных организаций и организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, муниципальных районов и городских округов Республики Татарстан», с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.2.15. Обеспечивает обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

8.2.16. Организует в образовательной организации обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.17. Осуществляет контроль за проведением специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.18. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.ст. 92, 117 и 147 ТК РФ, сохранение за работником установленных уровней гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.2.19. Обеспечивает работников образовательной организации сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766 «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, определяемые работодателем, не должны быть ниже установленных Единых типовых норм, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

8.2.20. Обеспечивает работников образовательной организации смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.2.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных и других помещениях.

8.3.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.3.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.3.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.3.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на

безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.3.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.3.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в городском и республиканском конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров.

8.3.9. Способствовать организации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведения соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры при поступлении на работу, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Содействуют выполнению представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

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

8.5.3. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комиссий по охране труда доплаты за счет средств образовательной организации от иной, приносящей доход, деятельности.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

9.1. В целях социальной защиты работников образовательной организации, реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17.11. 2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств образовательной организации, стороны договорились:

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

9.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня, на момент наступления данного события;
- бракосочетание детей - один рабочий день, на момент наступления данного события;
- родителям первоклассников - 1 сентября, День знаний; родителям выпускников в День последнего звонка;
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры) - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня, в дни переезда;
- проводы супруга, детей, призванных на военную службу – один рабочий день, в день проводов;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 75 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- работникам, имеющим близких родственников (супруг, дети, брат, сестра), которые проходят военную службу и находятся в ежегодном отпуске – три дня на момент наступления события;
- работникам, имеющим близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры) с I или II нерабочей группой инвалидности – один день в квартал;
- работнику-донору предоставляется дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови (её компонентов). По его желанию такой может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови;
- работник, являющийся многодетной матерью (имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет) – один день в квартал;
- юбилеям: женщинам 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет; мужчинам 60, 65, 70 лет – один рабочий день, на момент наступления данного события;
- работнику, участвующему в двух видах спортивных соревнований (спартакиаде)

- один рабочий день в квартал;
- работнику, участвующему в культурно-массовых мероприятиях в не рабочее время – один рабочий день;
- уполномоченным по охране труда - три рабочих дня.

9.1.3. Предоставить работникам образования, руководителю образовательной организации, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней, в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет иной, приносящей доход, деятельности образовательной организации в установленном правовыми актами порядке (ст. 116 ТК РФ).

9.1.4. Предоставить не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней за счет внебюджетных средств образовательной организации (ст. 116 ТК РФ).

9.1.5. Установить оплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы 3600 рублей ежемесячно за счет средств образовательной организации от иной, приносящей доход, деятельности.

9.1.6. Выплату работникам муниципальных образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную страховую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере базового оклада, при условии, что сотрудник проработал не менее 10 лет в данном ДОУ. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем муниципальной образовательной организации в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и из внебюджетных средств.

9.1.7. Предоставить возможность участия в социальных проектах Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения СКО ФНПР «Профкурорт»;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе - мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;
- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;
- «Профсоюзный бонус к пенсии» (негосударственное пенсионное обеспечение членов профсоюза, работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).

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

9.1.9. Предоставить возможность участия в социальных проектах Набережно-Челнинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- санаторно-курортное лечение для членов профсоюза, имеющих II группу инвалидности, и для участников боевых действий согласно положению «О

выделении целевых средств на организацию лечебно-оздоровительных мероприятий»;

- выделение единовременной материальной помощи членам профсоюза по положению «О социальной поддержке членов профсоюза»;

- организация отдыха детей членов профсоюза по проекту «Карусель».

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми - инвалидами»).

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

9.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

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

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

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

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. Прохождение диспансеризации для педагогических работников предусмотреть в каникулярное время.

9.2.5. Подписка на газету «Мой профсоюз» (приложение к «Учительской газете») оплачивается за счет средств образовательной организации.

9.2.6. Подписка на газету «Новое слово» оплачивается за счет членских профсоюзных взносов образовательной организации.

9.2.7. При приобретении жилья по ипотечному кредитованию, при предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2010 №1050 «О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.1999 № 635 «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» оказать содействие в решении вопроса.

9.3. Набережно-Челнинская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования оказывает помощь при формировании пакета документов для постановки на учет нуждающимся в улучшении жилищных условий в системе социальной ипотеки работникам образовательной организации, являющимся членами профсоюза.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам образовательной организации.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.5.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.5.3. Сохранить за педагогическим работником уровень оплаты труда, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет (либо срок действия квалификационной категории истекает в текущем году);
- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с

тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

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

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

9.5.4. Ежегодно финансировать проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы.

Х. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные указанным Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством стороны проводят работу по реализации Федеральных законов от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 № 2524-Р, и других нормативных правовых актов в области пенсионного страхования.

10.3. Работодатель предоставляет в управление образования Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны информацию о работниках, прекративших трудовой договор с образовательной организацией, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

10.4. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

ХІ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникoй, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательной организации;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам -молодым специалистам»;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- участие молодежи в городских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Педагог – психолог» и др.;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой в целях реализации уставной деятельности.

12.1.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (п. 3 ч. 2 ст. 22 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборным органом первичной организации профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

12.1.5. При обращении к работодателю (его представителю) представителя выборного органа профсоюза в связи с реализацией уставной деятельности профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника - члена профсоюза при наличии его письменного согласия на обработку персональных данных.

12.1.6. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 22 Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации работнику, избранного председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.7. Члены выборного коллегиального органа профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегата в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, и в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

12.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

12.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок работникам, избранным председателем выборного профсоюзного органа. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации.

12.4. В соответствии со ст.370 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборный орган первичной профсоюзной организации вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

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

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

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение двух недель со дня получения соответствующего письменного запроса⁶.

13.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации образовательной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Заведующий МБДОУ «Детский сад
присмотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»
Иванова Ю.В.

(подпись)
« 9 » 04 2024 г.



Председатель ППО МБДОУ «Детский
сад присмотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.

(подпись)
« 9 » 04 2024 г.

⁶ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ №38 «Аленький цветочек».
2. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации.
3. Положение по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа Президента №597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
4. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ №38 «Аленький цветочек».
5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день МБДОУ №38 «Аленький цветочек».
6. Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ №38 «Аленький цветочек»;
7. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МБДОУ №38 «Аленький цветочек»;
8. Перечень должностей в МБДОУ №38 «Аленький цветочек» с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату за условия труда;
9. Положение о премировании работников МБДОУ №38 «Аленький цветочек».
10. Перечень должностей в МБДОУ №38 «Аленький цветочек» с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на дополнительный отпуск.

Приложение №1

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от « 8 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
пристра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад
пристра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного
комитета

№ 24 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом
МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления №38

«Аленький цветочек»

№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников
МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький
цветочек»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о профессиональной этике педагога (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек» (далее – ДОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" часть 4 статья 47.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях организации единого педагогического подхода в обучении и воспитании, осуществления единых требований к педагогическим работникам ДОУ, создания комфортных условий для воспитанников, педагогических работников и родителей воспитанников, обеспечения микроклимата доверия и сотрудничества.

1.3. Единые требования к педагогическому коллективу со стороны администрации ДОУ призваны улучшить условия работы для всех участников образовательного процесса.

1.4. Выработанные нормы профессиональной этики обязательны для всех педагогических работников независимо от занимаемой должности, наличия наград и поощрений, стажа педагогической работы.

2. Этические начала педагогической деятельности

2.1. Профессиональным долгом педагогического работника является приоритет интересов педагогического процесса над личным интересом, так как педагогический работник ДООУ наделен полномочиями воспитывать будущих граждан страны.

2.2. Педагогический работник ДООУ не имеет морального права даже мысленно допустить возможность игнорирования или нарушения требований действующего законодательства, норм общественной морали, интересов воспитанников, родителей (законных представителей), особенно социально незащищенных групп населения, других работников ДООУ.

2.3. Моральным долгом педагогического работника является соблюдение основного правила нравственности: "не делай другому того, что не желаешь себе".

2.4. Педагогический работник наряду с правовой ответственностью за дисциплинарные проступки, за нарушение норм делового поведения и профессиональной этики несет моральную ответственность в форме осуждения коллег, негативной оценки личных качеств руководителем ДООУ и исключения возможности карьерного роста.

2.5. Нравственной обязанностью педагогического работника ДООУ является достижение такого уровня добросовестного отношения к работе, профессионализма и компетентности, соблюдения требований трудовой дисциплины, который обеспечивает эффективную реализацию должностных обязанностей как важнейшей составляющей механизма педагогической деятельности.

2.6. Элементом профессиональной этики педагогического работника должно быть глубокое убеждение в том, что признание, соблюдение и защита прав и свобод всех участников образовательного процесса являются основополагающими нормального функционирования ДООУ.

2.7. Недопустимо с позиций профессиональной этики влияние личных, имущественных, и иных интересов на выполнение педагогическим работником должностных обязанностей.

2.8. Нравственной основой педагогической деятельности выступает создание условий, обеспечивающих свободное развитие человека.

2.9. Педагогический работник по своим убеждениям обязан быть интернационалистом, уважать и проявлять терпимость к обычаям, традициям, религиозным верованиям различных народностей, этнических групп, бережно относиться к государственному языку Российской Федерации и другим языкам и наречиям народов России, не допускать дискриминации воспитанников по признакам национальности, расы, пола, социального статуса, возраста, вероисповедания.

2.10. Нравственные требования к педагогическому работнику выходят за пределы его трудовой деятельности, педагогический работник, как при исполнении трудовых обязанностей, так и вне стен ДООУ, должен воздерживаться от поступков, высказываний, действий, наносящих ущерб авторитету, ДООУ и моральному облику педагогического работника.

2.11. Педагогический работник в любой ситуации обязан сохранять личное достоинство, в лучшем счете представлять ДООУ, заботиться о своей чести и добром имени, избегать всего, что может поставить под сомнение его объективность и справедливость при решении вопросов, касающихся педагогического процесса.

2.12. Педагогический работник не может допускать пристрастность в

процессе исполнения должностных обязанностей, должен быть свободным от влияния общественного мнения и других способов влияния, от опасений критики его трудовой деятельности, если он действует в соответствии с принципом справедливости, соблюдении прав и свобод студентов.

2.13. Этикет педагогического работника требует в общении с воспитанниками, родителями (законными представителями), коллегами по работе, как при исполнении своих трудовых обязанностей, так и во внерабочих отношениях соблюдать общепринятые правила поведения; демонстрировать вежливое, корректное обращение, выдержанность, беспристрастность, принципиальное стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение спокойно выслушать и понять иную позицию или точку зрения; продемонстрировать равное отношение ко всем, взвешенность, обоснованность и аргументированность высказываний и принимаемых решений.

2.14. Этикет педагогического работника направлен на искоренение и нейтрализацию таких негативных явлений в образовательном процессе как грубость, неуважительное отношение к окружающим, воспитанникам, коллегам, эгоизм, амбициозность, равнодушие, личная нескромность, неразборчивость в выборе методов обучения и злоупотребления трудовыми правами.

1. Нормы профессиональной этики

3.1. Педагогический работник служит для обучающегося образцом тактичного поведения, умения общаться, внешнего вида, уважения к собеседнику, поведения в споре, справедливости, ровного и равного отношения ко всем участникам образовательного процесса.

3.2. Дисциплина в ДОУ поддерживается на основе уважения человеческого достоинства воспитанников.

3.3. Педагогический работник:

не имеет права отождествлять личность воспитанника с личностью и поведением его родителей (законных представителей);

воспитывает воспитанников на положительных примерах;

не имеет права отождествлять личность воспитанника со знанием (или незнанием) изучаемого материала;

является для воспитанников примером пунктуальности и точности;

помнит, что по поведению отдельного педагогического работника родители судят об образовательном учреждении в целом;

эффективно использует научный потенциал для решения образовательных и воспитательных задач;

совершенствует теоретические знания и практические навыки педагогического мастерства, в том числе касающиеся норм нравственности.

3.4. Педагогическому работнику запрещается:

- передача персональных данных о воспитанниках и его родителях (законных представителях) третьей стороне без письменного разрешения родителей (законных представителей);

- разглашение сведений о личной жизни воспитанников и его семьи;

- унижение в любой форме на родительских собраниях родителей, дети которых отстают в развитии,

- использование выражений, осуждающих поведение родителей, дети которых отстают в развитии;
- выносить на обсуждение родителей конфиденциальную информацию с заседаний педагогического совета, совещаний и т. п.;
- обсуждение со студентами, родителями методик работы, выступления, личные и деловые качества своих коллег - педагогов, работников администрации;
- манипулирование воспитанниками, родителей (законных представителей) использование их для достижения собственных целей;
- повышать голос, кричать на воспитанников, родителей, работников образовательного учреждения;
- терять терпение и самообладание в любых ситуациях;
- нарушать требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- допускать в общении с коллегами, родителями и воспитанниками ненормативную лексику:
- курить в помещениях образовательного учреждения;
- поручать родителям сбор денежных средств, а также заниматься сбором денежных средств с родителей воспитанников ;
- сравнивать материальное положение семей воспитанников;
- допускать оскорбления воспитанниками друг друга в своем присутствии;
- допускать выражения, оскорбляющие человеческое достоинство воспитанников независимо от его возраста;
- допускать в любой форме оскорбления, относящиеся к национальной или религиозной принадлежности воспитанников;
- применять по отношению к воспитанникам меры физического или психологического насилия над личностью;
- допускать в любой форме оскорбления, выпады или намеки, касающиеся физических недостатков воспитанников;
- посягать на личную собственность воспитанников;
- определять учебные нагрузки, превышающие нормы предельно допустимых нагрузок, предусмотренных действующим законодательством для воспитанников определенной возрастной группы.

4. Основные требования поведения (этикета) педагогических работников

4.1. Нравственным долгом педагогического работника должны быть: добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, стремление быть старательным, организованным, ответственным, поддерживать свою квалификацию на высоком уровне, знать и правильно применять в сфере своих полномочий действующее законодательство, нормативно-правовые акты, нормы морали и нравственности.

4.2. Педагогическая этика запрещает действия, нарушающие корпоративную деятельность педагогических работников ДОУ. Никто ни в праве публично, вне рамок педагогической и научно-исследовательской деятельности подвергать критике деятельность руководящих и других работников ДОУ, а также решения вышестоящих организаций, в том числе учредителя.

4.3. Педагогические работники обязаны соблюдать режим и порядок трудовой деятельности, по этической необходимости корректировать общение с

воспитанниками, родителями (законными представителями) и коллегами.

5. Дисциплинарные меры за нарушение норм профессионального поведения

5.1. За нарушение норм профессиональной этики на виновного педагогического работника может быть наложено дисциплинарное взыскание.

5.2. Дисциплинарные расследования и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного педагогического работника, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью, или если это диктуется соображениями, касающимися защиты или благополучия воспитанников.

5.3. На каждой стадии рассмотрения любого дисциплинарного вопроса каждому педагогическому работнику должны быть обеспечены достаточные гарантии, в частности:

- право быть информированным в письменном виде о предъявляемых ему претензиях и об основаниях для этих претензий;
- право на ознакомление со всеми материалами по данному делу;
- право на защиту лично или через представителя по своему выбору, с предоставлением преподавателю достаточного времени для подготовки защиты;
- право быть информированным в письменном виде о принятых по его делу решениях, а также о мотивах этого решения;
- право апелляции: в компетентные инстанции.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций
Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования, старший методист – методист, независимо от того, по какой конкретно должности была присвоена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (преподаватель – концертмейстер, учитель – методист) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (учитель-дефектолог – учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу); не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности);
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или

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

➤ заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

➤ предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

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

2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель – тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Учитель - дефектолог, учитель- логопед, педагог-психолог	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях, специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); педагог-психолог
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель

Учитель-дефектолог, педагог-психолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета; педагог-психолог.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь
Старший методист, методист	Учитель, воспитатель, преподаватель
Учитель, воспитатель, преподаватель	Старший методист, методист

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

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

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

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

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или

высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.3. Сохранить за педагогическим работником уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Приложение №3

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»
Протокол № 6 от « 08 » 08 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
примотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»
Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад
примотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного
комитета

№ 24 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления №38
«Аленький цветочек»

№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа
Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

I. Общие положения.

1. Данное Положение разработано в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», достижения запланированного уровня средней заработной платы педагогических работников учреждений образования:

2. Настоящее Положение содержит нормы и правила распределения выплат.

II. Последовательность распределения выплат.

2.1. Денежные средства, доведенные Министерством финансов Республики Татарстан, распределяются в разрезе каждого образовательного учреждения на количество педагогических ставок по основному месту работы и основной должности в данном образовательном учреждении на начало учебного года.

2.2. Учреждение образования определяет размер единовременной

поощрительной выплаты работающим педагогам по основному месту работы и только по основной должности.

2.3. Размер выплаты определяется пропорционально фактической педагогической нагрузке по основной должности и отработанному времени.

2.4. Работникам, прекратившим трудовые отношения на момент распределения, единовременная поощрительная выплата не производится.

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»
Протокол № 6 от « 8 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»
Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 24 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом
МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»
№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

1. Общие положения

1.1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек» (далее - ДОУ) является образовательной организацией, осуществляющей в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

На работников ДОУ распространяются положения трудового кодекса РФ, «Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения, «Правила противопожарного режима в РФ» Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2020 № 1479.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ДОУ регламентирующим трудовой распорядок, порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины в ДОУ.

1.3. Правила направлены на реализацию партнерских отношений между Работодателем и работниками; на укрепление трудовой дисциплины; повышение рациональности использования рабочего времени; повышение качества работ,

производительности труда в целях достижения конечных результатов деятельности ДОО.

1.4. Настоящие Правила, а так же все изменения и дополнения к ним утверждаются приказом заведующего с учетом мнения председателя профсоюзного комитета ДОО и доводятся до сведения каждого работника.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются заведующим, а также председателем профсоюзного комитета в соответствии с его полномочиями, локальными актами и действующим законодательством.

1.6. Правила распространяются на всех работников ДОО.

1.7. С Правилами под роспись знакомят всех работников ДОО:

- до подписания трудового договора;
- на начало календарного года;
- на начало учебного года.

1.8. Правила полностью вывешиваются в специально отведенном для информации месте и на сайте ДОО (edutatar.ru)

2. Порядок приема и увольнения работников

2.4. Право поступления на работу в ДОО имеют все граждане в соответствии с действующим законодательством РФ. Приём на работу в ДОО производится на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах: первый передается работнику, второй хранится у Работодателя. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут заключаться срочные трудовые договоры.

2.2. Гражданин не может быть принят на работу в ДОО в следующих случаях:

- признание его судом недееспособным или ограничено дееспособным;
- лишения его судом права занимать определённые должности;
- наличие в соответствии с заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего выполнению должностных обязанностей;
- наличие гражданства иностранного государства;

На должность педагога в соответствии с требованиями ст.331 ТК РФ принимается лицо:

- не имеющее/ не имевшее судимость, не подвергающееся/не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности;
- не имеющие не снятой/ не погашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти ;

2.3. При поступлении на работу в ДОУ работник предоставляет (ч.1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку / сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР (исключением являются случаи поступления на работу впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе, утвержденной Постановлением правления ПФР от 13.06.2019 № 335 п., исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- справку о наличии/отсутствии судимости и / факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях);
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний. Предъявляется, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. К документам об образовании и квалификации относятся и диплом о среднем профессиональном образовании, диплом бакалавра, специалиста, магистра.

2.4. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовая книжка оформляется по желанию работника и при наличии заявления о ведении трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ. При отсутствии заявления, сведения о трудовой деятельности формируются и ведутся в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.6. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки администрация ДОУ обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. При поступлении на работу, сведения о трудовой деятельности могут предоставляться вместе с трудовой книжкой или вместо нее.

Переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляется на основании заявления работника, в котором выражается выбор работника о ведении трудовой книжки или переходе на электронные сведения о трудовой деятельности.

Формирование сведений о трудовой деятельности электронно или переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляются со дня следующего за днем поступления заявления от работника. При переходе на электронные сведения о трудовой деятельности работнику в день подачи заявления трудовая книжка выдаётся на руки с внесением в неё записи о том, что сведения формируются и ведутся электронно.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с условиями работы, должностной инструкцией,

настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить права и обязанности, проинструктировать по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности, с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции.

2.9. Перевод на другую постоянную работу в ДОО по инициативе администрации допускается только с письменного согласия работника.

2.10. В случае производственной необходимости администрация ДОО имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же ДОО. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать 1 месяца в течение календарного года. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.11. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.12. При изменениях в организации работы ДОО(режим работы, количество групп, введение новых форм обучения и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменении существенных условий труда : системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и др.

Работник об этом должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.13. Перевод на другую работу в пределах ДОО оформляется приказом руководителя ДОО, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода).

2.14. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом руководителя ДОО в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение срока начинается на следующий день после получения заявления об увольнении.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя.

2.17. С документом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись, по требованию руководитель обязан выдать заверенную копию указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.18. В день увольнения администрация ДОО производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдаёт ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения вносится в соответствии с формулировкой действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью в пункте Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы

2.19. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать сотруднику трудовую книжку работнику не возможно, руководитель ДОО направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой

книжкой, либо дать согласие на отправлении её по почте. Со дня направления указанного уведомления руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности и работников

3.1. Работник ДОО имеет право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, требованиям охране труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;
- проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а так же о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обращаться, при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

3.2. Работник ДОУ обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать всё рабочее время для производительного труда;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;
- сотрудничать с семьёй по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю, работникам, воспитанникам и их родителям;
- в установленном порядке приказом Руководителя в дополнение к работе на работника может быть возложена ответственность за выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива.

3.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- оставлять детей без присмотра;

- оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом заведующему.
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям до 18 лет, отпускать одних по просьбе родителей, посторонним лицам (в исключительных случаях по заявлению родителей);
- допускать присутствие в группах посторонних лиц и детей школьного возраста;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации ДООУ;
- входить в группу после начала занятий. Таким правом, в исключительных случаях, пользуется руководитель ДООУ и старший воспитатель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- допускать конфликтные ситуации в обращении с гражданами, представителями родительской общественности;
- курить в помещениях и на территории ДООУ.

4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателя в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами РФ (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ, часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

- работника (не допускать к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ).

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца;

- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Уплачивать единый социальный налог, взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Уплата данных взносов гарантирует работнику получение выплат по социальному обеспечению в случае наступления ряда рисков – старости, потери кормильца, инвалидности, нетрудоспособности и др.;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;

- способствовать повышению работниками своей квалификации,

совершенствованию профессиональных навыков;

- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учётом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- обновлять справки работников об отсутствии судимости.

4.3. Работодатель несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться:

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы установлено в соответствии с Уставом ДОУ с 6.00 до 18.00 часов, при 12 часовом пребывании детей в ДОУ и с 7.00 до 20.00, при 24 часовом пребывании детей.

5.2. В ДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для работников с учетом деятельности ДОУ и определяются графиками работы. График работы сотрудников утверждается работодателем по согласованию с председателем профсоюзного комитета ДОУ ежегодно. График работы должен быть объявлен работнику под роспись.

**График работы сотрудников
МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»**

№ п п	Наименование должности	Наименование графика	Дни недели	1 смена		2 смена	
				Начало окончания работы	Время обеда	Начало окончания работы	Время обеда
1.	Заведующий	Односменный	Понедельник- Пятница	8-00-17-00	12-00-13-00		
2	Старший воспитатель	Односменный	Понедельник- пятница	8-00-15-42	12-30-13-00		

3.	Зам.зав.по ХР	Односменный	Понедельник-пятница	7-30-16-00	11-00-11-30		
4.	Старшая медсестра	Двухсменный	Понедельник-пятница	6-30-14-48	12-30-13-00	9-42-18-00	12-30-13-00
5.	Делопроизводитель	Односменный	Понедельник-Пятница	8-00-16-30	12-30-13-00		
6.	Кастелянша	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-30	11-30-12-00		
7.	Музыкальный руководитель	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-15-42	12-30-13-00		
8.	Инструктор по физической культуре	Односменный	Понедельник-пятница	7-00-13-30	12-30-13-00		
9.	Инструктор по физической культуре (для обучения детей плаванию)	Односменный	Понедельник-пятница	7-30-14-00	12-30-13-00		
10	Воспитатель (ночная группа)	Двухсменный	Понедельник-четверг Пятница	5-48-14-00 6-48-14-00 6-48-14-00	Совпадает с обедом воспитанников	12-48-20-00 12-48-20-00 11-48-18-00	Совпадает с обедом воспитанников
11	Воспитатель (дневная группа)	Двухсменный	Понедельник-пятница	5.48-12.00 5.48-18.00	Совпадает с обедом воспитанников	12-00-18-00	Совпадает с обедом воспитанников
12	Млад. воспитат. (дневная) Млад.воспитат. (ночная)	Односменный Двухсменный	Понедельник-пятница	8.00-17-00 8-00- 18-00	12-00-13-00 12-00-13.00	 18-00-8-00	
13	Воспитат. (по обучению детей татарскому языку)	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-15.12	12-30-13-00		
14	Шеф повар	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-30	12-30-13-00		
15	Повар	Двухсменный	Понедельник-четверг Пятница	5-30-14-00 5-30-14-00 5-30-14-00	11-00-11-30	11-00- 19-30 11-00-19-30 9.30-18.00	11-00-11-30
16	Подсобный рабочий	Двухсменный	Понедельник, четверг Пятница	5-30-14-00 5-30-14-00	11-00-11-30	11-00-19-30 9-30- 18-00	11-00-11-30
17	Рабочий по стирке спецодежды	Двухсменный	Понедельник-пятница	6-00-14-30	11-00-11-30	9-30-18-00	11-00-11-30
18	Уборщик служебных помещений	Односменный	Понедельник-пятница	7-30-16-00	11-00-11-30		

19	Главный бухгалтер	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-30	12-30-13-00		
20	Врач- педиатр	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-18	12-30-13-00		
21	Медсестра физиокабинета	Односменный	Понедельник-пятница	6-30-14-18	12-30-13-00		
22	Медсестра по массажу	Односменный	Понедельник-пятница	6-30-14-18	12-30-13-00		
23	Медсестра постовая	Односменный	Понедельник-пятница	6-30-14-18	12-30-13-00		
24	Бухгалтер	Односменный	Понедельник-Пятница	8-00-16-30	12-30-13-00		
25	Вахтер	Двухсменный	Понедельник-пятница	6.00-12.00	12.30-13.00	12.00– 18.00	
26	Рабочий по обслуживанию здания	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-30	11-00-11-30		
26	Сторож	Смена по графику работы сторожей со скользящими выходными днями					
27	Дворник	Односменный	Понедельник-пятница	8-00-16-30	11-30-12-00		
28	Педагог-психолог	Двухсменный	Понедельник-пятница	8-00-13.20	12.00-12.30	12.40-18.00	12.00-12.30

5.4. На работу работники приходят за 10 мин до начала смены.

5.5. Администрация ДОУ организует учёт рабочего времени и его использования всеми сотрудниками .

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить об этом администрацию до начала рабочей смены.

5.7. В случае неявки на работу работника, замену техническому персоналу назначает завхоз , педагогическому – старший воспитатель.

5.8. Воспитателям, младшим воспитателям выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Воспитатели и младшие воспитатели обеспечиваются возможностью приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками («Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536).

5.9. Остальным работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается:

работникам кухни с 11.00 до 11.30;

остальным работникам с 12.30 до 13.00.

5.10. Все совещания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания – более 1,5 часа. Общие собрания работников проводятся по мере необходимости, но не реже 4 раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 5 раз в год.

5.11. Нерабочими праздничными днями в РФ и РТ являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

30 августа – День независимости РТ;

4 ноября – День народного единства;

6 ноября – День конституции РТ;

Курбан Бэйрем, Ураза Бэйрем- религиозные праздники РТ.

5.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующие нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, утвержденных в РФ, выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни проводится с соблюдением действующего законодательства, с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета ДООУ.

5.15. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

5.16. Когда по условиям работы в ДООУ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работника уведомляют в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения председателя профсоюзного комитета ДООУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на должностях с вредными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.20. ТК РФ предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, допускаемая по соглашению между работником и работодателем, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В силу этого отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен изданием приказа. Неиспользованная в связи с отзывом работника часть его отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к новому отпуску за следующий рабочий год.

5.21. В соответствии со ст.126 ТК РФ по письменному заявлению работника возможна замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией.

5.22. Работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный оплачиваемый полностью день в месяц в удобное для них время. Суммирование свободного времени не допускается.

5.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.24. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней (ст.128 ч.2, ст.263 ТК).

6. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе

6.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;

- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- трудовыми пенсиями по старости, трудовыми пенсиями по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники - досрочными страховыми пенсиями по старости.

6.2. Дополнительные социальные гарантии и льготы работникам отрасли, в пределах отпущенных средств, предоставляются на основании Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

Содержание коллективного договора не может противоречить трудовому законодательству РФ, Отраслевым соглашениям и ухудшать положение работников.

6.3. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;
- д) занесением на Доску почета.

6.4. За особые трудовые заслуги работники ДОО представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными законодательством РФ и РТ для работников образования.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7. Ответственность сторон

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

Расследование нарушений, совершенных педагогическим работником, норм профессионального поведения и (или) устава ДОО, может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.2. Ход расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям;

В соответствии с действующим законодательством о труде, педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются заведующим ДОУ, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

Дисциплинарные взыскания на заведующего применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.10. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.11. Работники, избранные в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; а председатель профсоюзного комитета в организации - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Приложение №5

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от « 8 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
примотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад
примотра и оздоровления №38
«Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного
комитета

№ 24 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом
МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления №38

«Аленький цветочек»

№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

Перечень должностей работников МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления №38 «Аленький цветочек», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Зам.зав.по хоз.работе	12
2.	Главный бухгалтер	14
3.	Бухгалтер	14

Основание: ст. 119 ТК РФ, Положение о ненормированном рабочем дне образовательной организации

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от «8» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

«8» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 24 от «8» 04 2024 г.

Введено в действие приказом МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек» № 90 от «8» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 38 «Аленький цветочек» (далее - Учреждение) разработано в соответствии:

- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 года № 53/7 «О введении новой системы оплаты труда для руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений города Набережные Челны».
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 29.06.2013 г. № 457 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 26.08.2013 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

– Постановлением Кабинета Министров РТ от 10.03.2015 г. № 140 «О внесении изменений в постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»,

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (ред. От 29.06.2016 г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников (далее – работников Учреждения) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.4. Классификация должностей по характеру и сложности их труда в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками.

В группу **педагогический персонал** включаются работники, в основные функции которых входит проведение учебных занятий и воспитательной работы с учащимися (воспитанниками, детьми), к ним относятся: воспитатели, педагоги-психологи; старший воспитатель, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре;

В группу **административный персонал** включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также управлением коллективом, к ним относятся: заведующий Учреждением, заместитель заведующего, главный бухгалтер.

В группу **учебно-вспомогательный персонал** включаются специалисты и технические исполнители, к ним относятся: заведующий хозяйством, бухгалтер, медицинские сестры, старшие медицинские сестры, младшие воспитатели, помощники воспитателей;

В группу **обслуживающий персонал** включаются профессии рабочих, к ним относятся: шеф-повар, повар, кладовщик, кастелянш, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования, дворник, уборщик, сторож.

1.5. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим Учреждения.

1.6. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Оплата труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее - базового оклада), рассчитываемого с учетом коэффициента согласно Постановления;
- стимулирующих выплат (доплаты);
- компенсационных выплат (надбавки);
- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты.

2.5. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Выплаты стимулирующего характера (далее - доплаты) вводятся в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

3.2. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.3. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим Учреждения.

3.7. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы могут быть прекращены до срока, определённого приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, по представлению информации заместителя заведующего, старшей медицинской сестры, бухгалтера о неудовлетворительных результатах, в соответствии с теми критериями, за которые приказом заведующего ранее были установлены стимулирующие выплаты.

3.8. К выплатам стимулирующего характера **педагогическим работникам, младшим воспитателям, медицинскому персоналу** относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

3.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику образовательной программы (педагогическим работникам);

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы с детьми;

выплаты за специфику деятельности, управление структурным подразделением (медицинскому персоналу);

3.8.2.1. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам образования в отдельных образовательных учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждом учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.8.2.2. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются в соответствии с законодательством. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 7 процентов. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации составляет 10 процентов.

Перечень государственных наград (почетных званий) за наличие которых педагогическим работникам предоставляются соответствующие выплаты:

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.2.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный врач Российской Федерации
Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
2.2.	Почетная грамота Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный врач Республики Татарстан

Установлени

Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам детского сада, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника.

3.8.2.3. Выплаты за сложность и напряженность работы педагогических работников за работу с определенными категориями воспитанников, специфику сложность и напряженность, управление в работе медицинских работников:

Основание назначения надбавки за специфику работы в ДОУ	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	45
Работа с детьми дошкольного возраста	медицинский персонал	55

Работа с детьми дошкольного возраста	младшие воспитатели	10
--------------------------------------	---------------------	----

Основание назначения надбавки за сложность и напряжённость работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	42

3.8.2.4. Размеры надбавок за управление по деятельности медицинского персонала

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, %
должности среднего медицинского персонала	5	20

3.8.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент	Размер надбавки за наличие категории, %
Педагогический персонал	СЗД	6,0	25
	I квалификационная категория	8,5	30
	высшая квалификационная категория	12,5	35
Старшая медицинская сестра	II квалификационная категория	3,0	0
	I квалификационная категория	6,0	0
	высшая квалификационная категория	10,0	0

3.8.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в зависимости от продолжительности работы по профилю

Наименование	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Младшие воспитатели	от 4 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	3,0

	свыше 15 лет	4,0
Педагогические работники	от 2 до 6 лет	3,0
	от 6 до 10 лет	4,5
	от 10 до 15 лет	5,5
	свыше 15 лет	6,5
Медицинский персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Старшая медицинская сестра	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в детском саду, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.8.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения 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 учреждений.

3.8.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности Учреждения утверждаются Исполнительным комитетом г. Набережные Челны, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

3.8.5.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами и коллективным договором.

3.8.5.3. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированного критерия эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение от нормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

3.8.5.4. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников:

№	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	Воспитатель	55
2	Инструктор по физической культуре	45
3	Младший воспитатель	35
4	Музыкальный руководитель	45
5	Педагог-психолог	55
6	Учитель-логопед	60
7	Старший воспитатель	60
8	Старшая медицинская сестра	50

3.8.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

3.8.6.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются коллективным договором.

3.8.6.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников.

4. Выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу Учреждения

4.1. К выплатам стимулирующего характера обслуживающему персоналу относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

4.4. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3%;

4.5. Размер надбавки за сложность и напряженность работы составляет 5%.

4.6. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

При стаже работы по должности (специальности)	стаж	в % соотношении
	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.7. Премияльные 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.

4.8. Критерии установления премии и поощрительных выплат:

- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности соответствующей должности, по благоустройству детского сада, созданию условий для образовательного процесса вне рабочего дня;

- за уборку помещения во время ремонтных работ вне рабочего времени;

- за награждения почётными грамотами, благодарственными письмами, наград разного уровня;

- к юбилею 50 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);

- к юбилею 55 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);

- к юбилею 60 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);

- выступление на праздниках, изготовление декораций, пособий (вне рабочего времени);

- за низкий процент заболеваемости (по муниципальному заданию), отсутствие травм;

- выполнение плана дето дней по муниципальному заданию текущего года;

- за отсутствие родительской задолженностей по оплате за детский сад;

- работа без больничных листов;

- отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов;

- за своевременное оперативное решение вопросов, связанных с экстремальными ситуациями;

- за интенсивность труда.

4.9. Критерии депремирования работников:

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания и т. п.).

- срыв по вине работника республиканских, городских, районных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий, поручений, пассивность в участии общественной жизни детского сада.

- низкий уровень работы с семьёй (наличие задолженности в оплате за детский сад, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации и др.).

- обоснованные жалобы родителей на сотрудников (за низкое качество воспитательной работы, грубое и невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики).

- рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания. Детский травматизм по вине сотрудника детского сада.

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

– невыполнение в установленный срок заданий администрации детского сада.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

5.4. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда (Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579.)

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 4 процента:

- за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов;
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука;
- подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены
- работы связанные с наклоном корпуса
- за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
- подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены
- общее охлаждение на открытой территории
- за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от « 8 » 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Рогова Габдрахманова А.З.

(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 27 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об Образовании», постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010г. № 675 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров РТ № 592 от 18.08.2008 « О введение новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РТ», постановление Кабинета Министров № 678 от 24.08.2010 « Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ», приказ Министерства образования и науки РТ от 26.08.2008 № 1707/08 «О введение новой системы оплаты труда работникам бюджетных учреждений РТ», нормативно-правовыми документами муниципального образования город Набережные Челны, Уставом МБДОУ №38 «Детский сад присмотра и оздоровления «Аленький цветочек» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение регламентирует и определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат за качество педагогическим, медицинским работникам, учебно-вспомогательному персоналу Учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных

образовательных технологий.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения, за фактически отработанное время.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств выделяемых бюджетом. Доля стимулирующей части ФОТ составляет 26 % от оклада педагогических, медицинских работников и учебно-вспомогательного персонала Учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения включают в себя надбавки, доплаты, которые определены в приложении № 1.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- критерии оценки эффективности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения, разработанные комиссией, согласованные с профсоюзным комитетом ДООУ, утвержденные руководителем Учреждения.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, медицинским работникам, учебно-вспомогательному персоналу дошкольного образовательного учреждения устанавливаются с периодичностью, согласно приложению №1.

4.2. Для оценки эффективности работы работников ДООУ предоставляются диагностические материалы.

5. Создание комиссии ее функции

5.1. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.

5.2. Комиссия оценивает работу каждого работника на основании достоверных данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения и оформляет протокол, где отражает количество баллов и величину поощрительной выплаты. Решение комиссии принимается большинством голосов открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

5.3. Председателем комиссии является заведующий Учреждения.

5.4. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- заполнение оценочного листа работника.

5.5 Прием документов в комиссию производится за 10 дней до начала следующего отчетного периода.

5.6 Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

5.7. Заседание комиссии проводится 1 раз в квартал.

6. Права сотрудников

6.1. До издания приказа руководителя, сотрудники знакомятся с результатами оценки своей деятельности.

6.2. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)

6.3. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, заведующий издает приказ о персональных размерах выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях

6.4. Основанием для подачи апелляции может быть только факт нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7. Выплата стимулирующих доплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждения на основании протокола балансовой комиссии, исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

8.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующим.

Критерии
оценки эффективности деятельности работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад присмотра и оздоровления № 38 «Аленький цветочек»
города Набережные Челны

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
Старший воспитатель						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	90-100	годовая	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости
2	Вариативная часть на решение организации (Активное участие в жизни детского сада: средники, субботники, ведение документации, соблюдение ПВТР)	%	10		квартал	
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	%	5	20-25	годовая	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля	%	9	40-60	годов	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – численность

	педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории				ая	педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам
5	Охват детей дополнительными образовательными и оздоровительными услугами	%	6	30-80	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, договора с родителями
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах: мероприятия муниципального уровня – 1 балла мероприятия республиканского уровня – 2 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 2 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
7	Организация работы с родителями через педагогов	единиц	5	0-5	квартал	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
8	Наличие авторских программ у педагогов		8		годовая	
9	Распространение передового педагогического опыта педагогическим и работниками	%	6	90-100	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий;

	учреждения					N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
Итого - 60						
Воспитатель						
1	Вариативная часть на решение организации а) активное участие в жизни детского сада (утренники, поручения) - 2, б) субботники - 1, в) посещение педчасов, педсоветов - 1, г) ведение документации - 2, д) соблюдение ПВТР - 2	случай	8	0-8	квартал	Участие в жизни детского сада: - участие на утренниках – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - выполнение поручений – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - участие в субботнике – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - посещение педчасов, педсоветов – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - ведение документации без нарушений – 2 балла, с нарушением – 0 баллов - соблюдение ПВТР – 2 балла, факты нарушения ПВТР – 0 баллов
2	Посещаемость воспитанникам и дошкольной организации	%	7	60-85	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – количество выполненных д/дней в отчетном периоде, В – плановое количество д/дней $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{N - \max} \cdot \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Охрана жизни и здоровья детей, эффективность оздоровления	%	5	90-100	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{N - \max} \cdot \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем

						посещаемости
4	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	10-0	квартал	$N = (A-B) / A * 100\%$, где А – плановый объем средств родительской платы; В - фактически поступивший объем средств родительской платы N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
5	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	30-80	квартал	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, договора с родителями
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	квартал	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	квартал	$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства,	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и

	грантах, конференциях, проектах					федерального уровня – 5 баллов; отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
9	Разработка и реализация авторских программ, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
Итого – 55 баллов						
Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку						
1	Вариативная часть на решение организации а) активное участие в жизни детского сада (утренники, поручения) - 2, б) субботники - 1, в) посещение педчасов, педсоветов - 1, г) ведение документации - 2, д) соблюдение ПВТР - 2	случай	5	0-5	квартал	Участие в жизни детского сада: - участие на утренниках –1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - выполнение поручений – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - участие в субботнике – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - посещение педчасов, педсоветов – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - ведение документации без нарушений – 2 балла, с нарушением – 0 баллов - соблюдение ПВТР – 2 балла, факты нарушения ПВТР – 0 баллов
2	Итоговые результаты освоения обучения татарскому языку	%	10	20-35	годовая	(А/В)*100%, А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее число воспитанников учреждения. 25-35- 10 баллов 20-24-6 баллов до 20- 0 баллов Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
3	Уровень языковой подготовленности детей подготовительной группы	%	12	40-80	годовая	(А/В)*100%, А – число детей с достаточным уровнем языковой подготовленности к обучению, В – число обследованных детей подготовительной группы 60-80-12 баллов 40-60- 8 баллов Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ

4	Деятельность педагога по использованию УМК в работе с русскоязычными и педагогами	мероприятия	12	0-1	годовая	По плану работы
5	Разработка и реализация авторских программ, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
6	Распространение передового педагогического опыта педагога, участие в конкурсах	мероприятия	15	0-15	годовая	Обобщен опыт: РФ-5 город-4 РТ- 5 ДОУ-1 Не обобщён опыт-0 баллов Копии программ, публикаций, грамот и т.п
Итого – 55						
Музыкальный руководитель						
1	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	квартал	6*F/ N, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
2	Результаты освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	5	70 – 100	квартал	$N = A/B * 100\%$, A – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
3	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	6	70-100	квартал	$N = A/B * 100\%$, где A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

						max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол, заверяется руководителем учреждения.
4	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
5	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	50 - 70	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} \cdot 100\%$ * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	6	20-60	квартал	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
7	Поддержка и развитие одарённых детей	%	5	10-20	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число выявленных одарённых детей, В – общее число воспитанников учреждения. Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ, дипломы участия в конкурсах и фестивалях
8	Вариативная часть на решение организации а) активное участие в жизни детского сада (утренники, поручения) - 2, б) субботники -	случай	5	0-5	квартал	Участие в жизни детского сада: - участие на утренниках – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - выполнение поручений – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - участие в субботнике – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - посещение педчасов, педсоветов – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - ведение документации без нарушений – 2 балла, с нарушением – 0 баллов

	1, в) посещение педчасов, педсоветов - 1, г) ведение документации - 2, д) соблюдение ПВТР - 2					- соблюдение ПВТР – 2 балла, факты нарушения ПВТР – 0 баллов
Итого - 45						
Инструктор по физической культуре (плаванию)						
1	Охрана жизни и здоровья детей, эффективность оздоровления	%	6	100-95	кварт ал	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. $N-L$ $I = \text{-----} \cdot \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей
2	Результаты освоения образовательно й области «Физическая культура	%	5	70 - 100	кварт ал	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. N-min $I = \text{-----} \cdot \text{весовой коэффициент}$ max- min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
3	Участие в конкурсах профессиональ ного мастерства, грантах, конференциях, проектах	мер опр ият ие	6	20-60	годов ая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы

4	Уровень физического развития выпускников	%	5	20-100	1 раз в год	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число детей, с достаточной физической подготовленностью к обучению в школе, B – число детей подготовительной к школе группы N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты проверки заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
5	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
6	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	6	0 - 70	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, где A – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, B – число всех детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций
7	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	годовая	$6 \cdot F / N$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
8	Вариативная часть на решение организации а) активное участие в жизни детского сада (утренники, поручения) - 2, б) субботники -	случай	5	0-5	квартал	Участие в жизни детского сада: - участие на утренниках –1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - выполнение поручений – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - участие в субботнике – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - посещение педчасов, педсоветов – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - ведение документации без нарушений – 2 балла, с нарушением – 0 баллов

	1, в) посещение педчасов, педсоветов - 1, г) ведение документации - 2, д) соблюдение ПВТР - 2					- соблюдение ПВТР – 2 балла, факты нарушения ПВТР – 0 баллов
Итого – 45						
Педагог-психолог						
1	Уровень нервно- психического развития детей	%	8	50 – 100	кварт ал	$N = A/B \cdot 100\%$, где А – число детей, с достаточным уровнем нервно- психического развития, В – число всех детей в учреждении N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
2	Качество диагностическ их мероприятий	%	10	50 - 100	кварт ал	$N = A/B \cdot 100\%$, А – число выявленных детей с особенностями в развитии, В – число обследованных детей. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол и анализ диагностических данных.
3	Психологическа я готовность детей к школе	%	9	60 -100	полуг одова я	$N = A/B \cdot 100\%$, А – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, В – число детей в подготовительной группе. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол диагностики
4	Участие в конкурсах профессиональ ного мастерства, грантах,	мер опр ият ие	5	0-1	годов ая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов.

	конференциях, проектах					(при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
5	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	квартал	$6 \cdot F / N$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
6	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	5	70-100	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} \cdot 100\%$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол, заверяется руководителем учреждения.
7	Консультационная деятельность	%	7	80-100	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, A – количество проведенных педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} \cdot 100\%$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План консультационной работы, протоколы проведения консультаций.
8	Вариативная часть на решение организации а) активное участие в жизни детского сада (утренники, поручения) - 2, б) субботники - 1, в) посещение педчасов,	случай	5	0-5	квартал	Участие в жизни детского сада: - участие на утренниках – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - выполнение поручений – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - участие в субботнике – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - посещение педчасов, педсоветов – 1 балл, отсутствие факта участия – 0 баллов - ведение документации без нарушений – 2 балла, с нарушением – 0 баллов - соблюдение ПВТР – 2 балла, факты нарушения ПВТР – 0 баллов

	педсоветов - 1, г) ведение документации - 2, д) соблюдение ПВТР - 2					
Итого – 55						
Старшая медсестра						
1	Охват детей дополнительны ми платными услугами	%	3	90-100	кварта л	$N = A/B \cdot 100\%$, А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки N- min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
2	Профилактика инфекционных заболеваний	слу чай	5	1-0	кварта л	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 5 баллов, наличие случаев – 0 баллов. Отчетные данные
3	Экономия энергоресурсов		4	0-4	кварта л	
4	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращени ю закрытия учреждения на карантин		5	0-5	кварта л	
5	Отсутствие замечаний со стороны - Роспотребнадзо ра - Школьного питания		8	0-8	кварта л	Количество нарушений - наличие – 0 баллов - отсутствие – 8 баллов
6	Отсутствие травматизма, соблюдение ТБ и ПБ	еди ни ца	5	1-0	кварта л	Количество нарушений - наличие – 0 баллов - отсутствие – 5 баллов
7	Снижение заболеваемости	мер опр ия	5	0-1	кварта л	Учитываются документы подтверждающие наличие мониторинга на бумажном или электронном носителе Наличие контрольных журналов, карты ФТО и т.п.- 5 баллов Нет -0 баллов

8	Контроль за деятельностью пищеблока	%	5	100-105	годовая	Учитываются случаи пищевых отравлений, заболеваний, связанных с нарушениями санитарных требований работниками пищеблока и недостаточным контролем за качеством питания Случай – 0 баллов
9	Участие в благоустройстве ДОУ, в мероприятиях		5		квартал	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 5 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
10	Соблюдение норм питания		5		квартал	
Итого – 50						
Младший воспитатель						
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	10	0-1	квартал	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 10 баллов Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольных группах	квартал	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей $I = \frac{N-L}{M-L}$ * весовой коэффициент L-M I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; M – наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L – наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе		8	0-N	квартал	$8 \cdot F / N$, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий Протокол контроля, План воспитательно-образовательного процесса
4	Участие в благоустройстве учреждения и территории	баллы	8	1-0	квартал	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 8 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
Итого – 35						
Врач – 60 баллов						
Удельный вес своевременно установленных диагнозов и своевременного начала лечения острых		%	10	85-100	квартал	$(A/B) \cdot 100\%$, A – количество своевременно установленных диагнозов и своевременного начала терапии, B – количество случаев, в которых необходимо своевременное установление диагноза и лечение 85-100% - 10 баллов

заболеваний (не позднее 3 суток)					До 85% - 0 баллов Отчетные данные
Эффективность оздоровления детей	%	10	70-100	кварт	(А/В)*100%, А - количество детей с улучшением и значительным улучшением здоровья в отчетном периоде, В – количество детей с улучшением и значительным улучшением здоровья в предыдущем периоде 80-100% - 10баллов 70-80% - 7 баллов
Профилактика инфекционных заболеваний (ОРВИ, грипп и др)	случ	10	0-1	кварт	Отчетные данные
Введение системного мониторинга состояния здоровья воспитанников	индивидуальные карты наблюдения, листы назначения	10	0-8	кварт	Учитываются документы подтверждающие наличие мониторинга, на бумажном или электронном носителе Наличие, ведение – 10 бал Нарушение – 0 бал
Исполнительская дисциплина	единиц	10	0-1	кварт	При наличии замечаний – 0 баллов При отсутствии – 10 баллов
Участие в подготовке мероприятий направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников	мероприятий	10	0-1	кварт	Учитывается участие в проведении родительских собраний, бесед с родителями Участие – 10 баллов Не участие – 0 баллов
Итого: 60 баллов					
Медсестра (физиокабинета, постовая, процедурная)					
Выполнение нагрузки процедур и их качества	%	10	90-100	кварт	(А/В)*100%, А – количество привитых детей, количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки 90-100% - 10 баллов До 90 - 0 баллов Отчетные данные
Выполнение санитарно-противоэпидемических мероприятий	нарушение	10	1-0	кварт	Отсутствие случаев – 10 баллов наличие случаев – 0 баллов Отчетные данные
Эффективность оздоровления детей	%	10	100-70	кварт	(А/В)*100%, А - количество детей с улучшением и значительным улучшением здоровья в отчетном периоде, В – количество детей с улучшением и значительным улучшением здоровья в предыдущем периоде 70-100% - 10 баллов До 70% - 0 баллов Отчетные данные
Исполнительская дисциплина труда	Единиц	10	1-0	кварт	Количество нарушений наличие– 0 баллов отсутствие –10 баллов

Итого: 40 баллов					
Главный бухгалтер					
Правильность составления соблюдение сроков сдачи ф бухгалтерской отчетности и иной отчетности	единиц	30	0-30	квартал	При наличии замечаний в ходе проверки отчета и несоблюдение сроков сдачи – 0 баллов, отсутствие замечаний и соблюдение срок сдачи отчетности - 30 баллов Информация финансовых органов, финансовых учреждений
Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторской кредиторской задолженнос	единиц	10	0-10	квартал	Наличие просроченной задолженности – баллов, отсутствие просроченной задолженности - 10 баллов Сведения по дебиторской и кредиторской задолженности (ф.0503769)
Отсутствие задолженности коммунальным услугам	единиц	15	0-15	квартал	При наличии нарушений сроков оплаты п условиям договоров с энергоснабжающим организациями – 0 баллов, отсутствие нарушений - 15 баллов. Информация финансовых органов, финансовых учреждений
Своевременное предоставл отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы и органы статистики. Отсутствие задолженности налоговым платежам.	единиц	20	0-20	квартал	При несоблюдении сроков предоставлени отчетности, наличии задолженности по налогам, наличии требований об уплате штрафов, пени – 0 баллов, при отсутствии задолженности и требований об уплате штрафов и пени – 2 баллов Требования, акты проверок, информац внебюджетных фондов и налоговых органов.
Правильность ведения бухгалтерского учета согла инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.	единиц	15	0 -15	квартал	При наличии нарушений в бухгалтерском учете – 0 баллов, отсутствие нарушений в бухгалтерском учете – 15 баллов Предписания, акты проверок.
Правильность начисления заработной платы в соответствии с тарификаци методикой формирования оплаты труда	единиц	10	0-10	квартал	При наличии нарушений и обоснованных жалоб -0 баллов, при отсутствии нарушений и жалоб –10 баллов Жалобы сотрудников, результаты проверок
Итого: 100 баллов					
Заместитель заведующего по хозяйственной работе					
Содержание инфраструктуры ДОУ: -анализ расходования энергоресурсов -содержание территор -содержание инженерн систем в безаварийном состоянии	%	30	100-110	ежемес о	(А/В)*100%, А – балансовая стоимость основных средств без стоимости недвижимого имущества за предшествую год, В – балансовая стоимость основных средств без стоимости недвижимого имущества за отчетный период. 100-110% - 10 бал. До 100% - 0 (Справка из бухгалтерии, отчетные данные)

Выполнение требований ПБ		10	0-10	ежемесячно	При наличии актов и предписаний – 0 баллов При отсутствии актов и предписаний 10 баллов (А-В)*100%, где А 0 объем потребления коммунальных услуг в предыдущем периоде в натуральном режиме
Выполнение требований ОТ		10	0-10	ежемесячно	При наличии актов и предписаний – 0 баллов При отсутствии актов и предписаний 10 баллов (А-В)*100%, где А 0 объем потребления коммунальных услуг в предыдущем периоде в натуральном режиме
Готовность учреждения новому учебному году, отопительному сезону	акт	10	0-1	годов	Наличие акта о приеме учреждения, подписанного до начала учебного года (1 сентября) – 10 баллов, наличие указанных случаев – 0 баллов
Своевременная сдача отчетов		20	0-20		Количество нарушений - наличие – 0 баллов - Своевременная сдача отчетов – 20 баллов
Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	един	20	1-0	ежемесячно	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в учреждении – 10 баллов, наличие случаев - 0 баллов. По отчетной информации учреждений органы управления образованием
Итого: 100 баллов					

Приложение №8

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от « 08 » 04 2024 г.



ПРИТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

« 8 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 24 от « 8 » 04 2024 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

№ 90 от « 8 » 04 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

в МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38

«Аленький цветочек» с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату за условия труда

№ п/п	Должность	Размер доплат
1	Шеф-повар	4%
2	Повар	4%
3	Подсобный рабочий	4%
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%
5	Старшая медицинская сестра	4%
6	Медицинская сестра по массажу	4%
7	Медицинская сестра (постовая)	4%
8	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
9	Врач-специалист	4%

Основание: карты СОУТ

Приложение №9

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от «8» 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

«8» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 24 от «8» 04 2024 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

№ 90 от «8» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»
города Набережные Челны

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о формировании и использовании премиального фонда (далее - Положение) разработано на основании:

- Постановления Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г № 678 (ред. от 26.08.2013) «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ»;

- Постановления Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 674 (ред. от 30.01.2013г.) «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений РТ»;

- Постановления Кабинета Министров РТ от 19.08.2011 г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников образования государственных учреждений РТ»;

- Постановления Кабинета министров РТ от 24.08.2011 г. 3 700 «О внесении изменений в постановление кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений РТ»;

- Федерального закона от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального Закона о «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2015 года, на основании письма Министерства труда, занятости и

социальной защиты РТ и письма МО и Н РТ № 24488/14 от 26.12.2014 г.;

- Трудового Кодекса РФ (ст.135).

1.2. Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 38 «Аленький цветочек» (далее - Учреждение) разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, качества воспитательно-образовательного процесса, профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения, совместителям премия не выплачивается.

1.5. Премияльный фонд составляет 2% от общего фонда заработной платы Учреждения.

1.6. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.7. Выплата премии работникам Учреждения облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.

1.9. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Премирование работников Учреждения рассматривается и утверждается на заседании балансовой комиссии ежеквартально.

2.3. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы один раз в месяц.

2.3. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.4. Распределение конкретного фонда премирования работников и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников руководитель Учреждения оформляет приказом.

2.6. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, ограничивается предельными размерами .

2.7. Основными условиями премирования являются:

– строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

– неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.8. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР, старшая медицинская сестра) представляет руководителю Учреждения докладную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

2.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Показатели и размеры премий

3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- активное участие в ремонтных работах по подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении
- работа без больничных листов;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- бережное отношение к имуществу Учреждения

3.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования	% премирования
	высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений и других мероприятий	10
	высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса;	10

Старший воспитатель	качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	10
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	5
	работа без больничных листов;	10
	увеличение объема работы;	10
	качественный уровень организации методической работы;	20
	качественное содержание кабинета и методического материала;	5
Воспитатели	активное участие в Республиканских и городских конференциях, кустовых методических объединениях	5
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	5
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми;	5
	высокий уровень умений, личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);знаний и навыков детей;	10
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями;	10
	высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не ниже среднегородского показателя;	10
	отсутствие обоснованных жалоб;	5
	работа без больничных листов;	5
	увеличение объема работы;	5
	ведение сайта ДООУ	10
Узкие специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатели по обучению детей татарскому языку)	активное участие в городских методических объединениях; мероприятиях различного уровня	5
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	5
	высокий уровень умений, знаний и навыков детей	10
	личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.)	5
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями	5
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми	10
	участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в МДОУ, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране);	5
	своевременное и качественное ведение документации	5
	работа без больничных листов;	5
	отсутствие обоснованных жалоб	5
	качественная подготовка мероприятий	5

	содержание в надлежащем виде своего рабочего места;	5
	увеличение объема работы	10
Старшая медицинская сестра	строгое соблюдение САНПиН	10
	общее снижение заболеваемости воспитанников	20
	качественное и своевременное проведение просветительской работы	20
	своевременное и качественное предоставление отчетов	20
	отсутствие жалоб	5
	работа без больничных листов	5
Младшие воспитатели	строгое соблюдение САНПиН	10
	личный творческий вклад в оснащение развивающей среды	10
	стабильно низкий процент заболеваемости - не ниже среднегородского	10
	работа без больничных листов	5
	превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц	5
	сохранность оборудования и инвентаря	5
	отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям	10
	качественное содержание групп	15
	увеличение объема работы	15
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, электрик, машинист по стирке белья, кастелянша	выполнение требований СанПиН	10
	качественная уборка помещений; территории ДОУ	10
	своевременное и качественное устранение неполадок	10
	личный вклад в оснащение ДОУ	10
	качественное выполнение должностных обязанностей	15
	отсутствие жалоб	5
	ответственное отношение к оборудованию	10
	работа без больничных листов	5
	корректное поведение с детьми, сотрудниками, родителями	5
	увеличение объема работы	5
Шеф-повар, повар, подсобный рабочий по кухне	высокое качество приготовления пищи	10
	строгое выполнение технологии приготовления пищи	15
	содержание в надлежащем виде рабочего места	15
	сохранность оборудования	5
	качественное выполнение СанПиН	10
	корректное отношение с сотрудниками	5
	отсутствие больничных листов	5
	увеличение объема работы	10
	отсутствие жалоб	5
Сторож	сохранность здания и оборудования	15
	оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций	15
	содержание территории и здания в надлежащем состоянии	10

	отсутствие жалоб	5
	отсутствие порчи, потери имущества детского сада	10
	отсутствие больничных листов	5
	надлежащее соблюдение трудовой дисциплины	10
	увеличение объема работы	10

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушения работником педагогической этики – 10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы - 25%
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%
- высокой заболеваемости детей – 25%
- некачественного приготовления пищи-25%

4.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.);
- недобросовестном отношении к работе.
- премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу и работникам, работающим по совместительству.

5. Единовременное премирование

5.1. В случае если часть стимулирующих выплат работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри учреждения.

5.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего Учреждением, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Протокол № 6 от «8» 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек»

Иванова Ю.В.

(подпись)

«8» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38

«Аленький цветочек»

Габдрахманова А.З.

(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 24 от «8» 04 2024 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления №38

«Аленький цветочек»

№ 90 от «8» 04 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

с вредными условиями труда, работа которых дает право на
дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1	Старшая медицинская сестра	12
2	Медицинская сестра по массажу	12
3	Медицинская сестра (постовая)	12
4	Медицинская сестра по физиотерапии	12
5	Врач-специалист	12

Основание: карты СОУТ

на заседании комиссии
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №38 «Аленький цветочек»
в соответствии с приказом №38 от 10.09.2018 г.
Протокол № 6 от 10.09.2018 г.
Иванова Ю.В.
(подпись)



Внесено в дневную программу
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №38 «Аленький цветочек»
в соответствии с приказом №38 от 10.09.2018 г.

Сотрудник
Иванова Ю.В.
Табличкина А.В.



Заведующий МБДОУ № 38
Ю.В.Иванова

105 (сто пять) листов

Прошнуровано
Принумеровано, скреплено
печатью

Продолжительность	Время
13	
13	
13	
13	
13	

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №38 «Аленький цветочек»
Иванова Ю.В.