

Муниципальное автономное Первичная профсоюзная
дошкольное образовательное организация муниципального
учреждение города Набережные Челны автономного дошкольного
«Детский сад комбинированного вида образовательного учреждения города
№105 «Дюймовочка» Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида №105
«Дюймовочка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида № 105 «Дюймовочка»
на 2024-2026 год

г. Набережные Челны
2024



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка» прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Набережные Челны».
Регистрационный № _____ от «__» _____ 2024 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 № 324 от «03» 05 2024 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 муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка», 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 Профессионального 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 Вирясовой Светланы Александровны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Валеевой Елены Александровны (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 «Воспитатель года» 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. (Приложение №2 к настоящему коллективному договору)

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.

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 № 3 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.

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

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;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

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 – 42 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. В соответствии ст. 80 ТК РФ увольнение пенсионера по собственному желанию без отработки возможно в том случае, если он впервые увольняется после

выхода на пенсию. Увольнение пенсионера без отработки возможно только один раз. При последующем трудоустройстве увольнение пенсионера происходит на общих основаниях с отработкой в 2 недели.

3.12. 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. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемой части рабочего времени, которая определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемой части, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

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

4.1.4. В исключительных случаях в образовательной организации представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.1.4.1. 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.

4.1.4.2. 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 суббота и 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.

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

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 или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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.

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. (Приложение №4 к настоящему коллективному договору)

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. (Приложение №5 к настоящему коллективному договору)

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 2023 № 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.

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

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.

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. (Приложение №6 к настоящему коллективному договору)

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

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. (Приложение №7 к настоящему коллективному договору)

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).

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.

В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 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 № 8 к настоящему коллективному договору).

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.

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. Выплаты производить:

* за первую половину месяца не позднее 25 числа каждого месяца;

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

При выплате заработной платы работнику предоставляется 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 педагога (сменяющего работника), 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. Информировывает 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 без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта 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, оплачиваемые.

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 (9, 11 классы) в День последнего звонка;
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры) на организацию похорон и поминок - три рабочих дня, на момент наступления данного события;
- смерть родственников (тестя, тещи, свекровь, свёкр, бабушка, дедушка) на организацию похорон и поминок - один рабочий день, на момент наступления данного события;
- переезд на новое место жительства при приобретении жилья - два рабочих дня, в дни переезда;
- проводы супруга, детей, призванных на военную службу – один рабочий день, в день проводов;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 70 лет и старше – один день в квартал (суммирование дней не допускается);
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал (суммирование дней не допускается);
- работникам, имеющим близких родственников (супруг, супруга, дети,), которые проходят военную службу и находятся в ежегодном (основном) отпуске – три дня на момент наступления события (суммирование дней не допускается);
- работникам, имеющим близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) с I или II нерабочей группой инвалидности – один день в квартал (суммирование дней не допускается);
- юбилярам: женщинам 50, 55, 60 лет и т.д.; мужчинам 55, 60, 65 лет и т.д. – один рабочий день на момент наступления данного события;

9.1.3. Предоставить работникам образования, руководителю образовательной организации, проработавшим в течение календарного 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 неосвобожденному 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 из внебюджетного фонда 2350 рублей ежемесячно за счет средств образовательной организации от иной, приносящей доход, деятельности.

Установить оплату уполномоченному по охране труда за выполнение общественной работы из внебюджетного фонда 2000 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, если отработал в данном учреждении не менее 5 лет. 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 периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работника.

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.

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

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 оргтехники, 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 «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.

XII. 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 педагогическим работникам, работникам образования, избранному председателю 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.

ХШ. 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.

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.

Заведующий
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида
№105 «Дюймовочка»




Вирясова С.А.

(подпись)

2024 г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида
№105 «Дюймовочка»

 Валеева Е.А.

(подпись)

«25» 04 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ДОУ.
2. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ.
3. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации.
4. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ДОУ.
6. Положение об условиях оплаты труда работников ДОУ.
7. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников ДОУ.
8. Положение о премировании работников ДОУ.
9. Перечень должностей в ОУ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату за условия труда.

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол №2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Валева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№2 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»



Вирясова С.А.
2024 г.

Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№120.1 от «25» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников

І. Общие положения

1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 8 декабря 2020 года, Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», Федерального закона №273-ФЗ от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции» с изменениями на 31 июля 2020 года, письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 года № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей, других федеральных законов и нормативно-правовых актов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников, а также на основании Устава ДОУ.
2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работником, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

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

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

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

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

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

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

2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

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

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Валева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 2 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»

Вирясова С.А.
«25» 04 2024 г.



Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 10.1 от «25» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Правила внутреннего трудового распорядка для работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие **Правила внутреннего трудового распорядка для работников** муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка» (далее МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка») разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями и дополнениями, Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями и дополнениями, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", СП 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом РФ, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со ст. 189, ст. 190, ст. 100 ТК Российской Федерации.

Правила являются локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка», 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 Учреждении.

1.2. 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 Учреждения.

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

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются заведующим, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями, локальными актами и действующим законодательством.

1.5. Правила распространяются на всех работников Учреждения.

1.6 С Правилами под роспись знакомят всех работников Учреждения:

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

1.7. Правила полностью вывешиваются в специально отведенном для информации месте и на сайте Учреждения (www.edu.tatar.ru).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Приём на работу в Учреждение 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. При приёме в Учреждение лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт, в соответствии с законодательством о паспортах;
- трудовую книжку **и (или) сведения о трудовой деятельности**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства (ч. 3 ст. 65 ТК РФ с изменениями и дополнениями);
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта - для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- свидетельство о постановке на учет в налоговой инспекции;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем **в бумажном или электронном виде на выбор работника - в течение 2020 года, в электронном виде - с 2021 года.**

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. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией;
- Отраслевым соглашением между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки,
- с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- с Коллективным договором между администрацией и первичной профсоюзной организацией;
- с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а именно:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 81 ТК РФ);
- 5) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением организационных и технологических условий труда, определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (абзац второй статьи 73 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

10) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться на указанные периоды. Трудовой кодекс не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

Правило, изложенное в ст. 81 Трудового Кодекса РФ, согласно которому не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, применяется только для случаев увольнения по инициативе работодателя. Таким образом, увольнение может быть произведено по истечении срока, ч.1 ст.80 Кодекса, либо в срок, указанный в заявлении работника. При этом следует учитывать, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.8. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при ее наличии у работодателя) и произвести с ним расчет.

2.9. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы • трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

2.10. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.11. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

2.14. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.15. При получении трудовой книжки работник обязан сдать спецодежду и иные материальные ценности, выданные ему в пользование.

3. Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работники Учреждения имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, требованием 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 Российской Федерации, 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.

В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации», В соответствии с

Приказом Минздрава России от 26.10.2017 № 869н. Федеральным законом № 350 от 03.10.2018г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий», Федеральным законом от 31.07.2020 г. № 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации».

Работники учреждения имеют право проходить диспансеризацию:

- один раз в три года по общему правилу имеют право все работники старше 18 лет;

- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, которые достигли предпенсионного возраста, и работники - получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации. Работник должен подать заявление на согласование заведующему учреждением или лицу, которое временно исполняет его обязанности. На согласованное заявление издается приказ.

Если работник намеревается проходить медицинское обследование в рамках диспансеризации в течение нескольких дней, оформляя отсутствие на работе на определенные часы, он также обязан сообщить об этом в письменной форме не позднее, чем за один рабочий день до каждого из дней, в которые он будет отсутствовать из-за диспансеризации.

Суммарно количество часов отсутствия из-за диспансеризации не должна превышать

нормы продолжительности рабочего одного дня для всех работников или двух рабочих дней для работников, которые достигли предпенсионного возраста, и работников - получателей страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы (согласно ст. 128 ТК)- если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. Работодатель же может, но не обязан удовлетворить такое заявление.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако, если работник не согласует с работодателем день (дни) для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие можно расценить как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Согласно ст.192 ТК РФ за нарушение

трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в порядке, установленном ст.193 ТК РФ.

Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работник должен выбрать другую дату.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

3.2. Работники Учреждения обязаны:

- 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 ОД и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность ОД 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 ОД посторонних лиц без разрешения администрации Учреждения;

- входить в группу после начала ОД. Таким правом, в исключительных случаях, пользуется руководитель Учреждения и старший воспитатель;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения ОД и в присутствии воспитанников;

- допускать конфликтные ситуации в обращении с гражданами, представителями родительской общественности;

- курить в помещениях и на территории Учреждения.

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

ответственности 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 Российской Федерации (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 Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (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 Российской Федерации;

- 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 Российской Федерации, 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.

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 Учреждения установлено в соответствии с уставом Учреждения с 6.00 до 18.00 часов, при 12 часовом пребывании детей в Учреждении.

5.2. В Учреждении 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 Учреждения с учетом деятельности Учреждения и определяются графиками работы. График работы сотрудников утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения ежегодно. График работы должен быть объявлен работнику под роспись.

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

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

5.6. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан известить об этом администрацию до начала рабочей смены, а так же предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.7. В случае неявки на работу работника, замену техническому персоналу назначает специалист по кадрам, 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 12.30 до 13.00;

- остальным работникам с 12.00 до 12.30;

- администрации (не включая руководителя) с 12.00 до 12.30.

5.10. Все совещания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания - более 1,5 часа. Общее собрание работников проводится по мере необходимости, но не реже 3 раз в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 4-5 раз в год.

5.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и Республики Татарстан 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 Республики Татарстан;
- 4 ноября - День народного единства;
- 6 ноября - День конституции Республики Татарстан;
- Курбан-Байрам;
- Ураза-байрам.

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

5.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, утвержденных в Российской Федерации, выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня.

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

5.14. 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.

5.15. 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.

5.16. 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 профсоюзного комитета Учреждения 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.

5.17. 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.

5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на должностях с

вредными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.19. 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.

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

5.21. 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.

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

5.23. 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 Российской Федерации, 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 дошкольного образовательного учреждения 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 за нарушение трудовой дисциплины

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 данного дошкольного образовательного учреждения, 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.

Дисциплинарные взыскания применяются заведующим дошкольного образовательного учреждения, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

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

7.6. 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.

7.7. 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.

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

7.9. 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.

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

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 202 4 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Валеева Валеева Е.А.

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 2 от «25» 04 202 4 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»

Вирясова С.А.
«25» 04 202 4 г.



Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 20.1 от «25» 04 202 4 г.

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.

I. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во

взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

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)

	<p>профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.</p>
<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия обучающимся 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</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>

учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	
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,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального

концертмейстер	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 к правилам
внутреннего трудового
распорядка МАДОУ № 105
«Дюймовочка»

Рабочее время и время отдыха

Должность	Количество часов	время
Заведующий ДОУ	8 часов, перерыв с 12.00 до 13.00 (60 мин)	08.00-17.00
Старший воспитатель	7,2 часа, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	08.00-15.42
Главный бухгалтер и бухгалтер	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 мин (30 мин)	08.00-16.30
Зам.зав.по АХЧ	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 минут)	08.00-16.30
Секретарь- делопроизводитель	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 минут)	08.00-16.30
Старшая м/с	7,8 часов, перерыв с 12.30 до 13.00 (30 минут)	1 смена 06.00-14.18 2смена 09.42-18.00
Педагог-психолог	7,2 часа, перерыв с 11.30 до 12.00 (30 минут)	07.00-14.42
Шеф-повар	7,2 час, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 минут)	07.00-15.30
Повар	8 час, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 минут)	1 смена 06.00-14.30 2смена 09.30-18.00
Кладовщик	8 часов, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 минут)	07.00-15.30
Кастелянша	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 минут)	08.00-16.30
Музыкальный руководитель	4,8 часа – 1 ставка, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	1 смена 07.30-12.48 2 смена

		11.00-16.18
Воспитатель по изучению родного языка	7,2 часа, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 минут)	07.30-16.32 07.20-16.25
Инструктор по физкультуре	6 ч.- 1 ставка, перерыв 12.00 до 12.30 (30 мин)	07.30 – 14.00
Воспитатель	6 часов, обед предоставляется без отрыва от производства согласно «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69)	1 смена 06.00-12.00 2 смена 12.00-18.00 1 день в неделю с 06.00-18.00
Учитель-дефектолог	4 часа	08.00-12.00 12.00-16.00
Младший воспитатель	8 часов.- 1 ставка, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 минут)	07.30-16.00 7.00- 17.00
Рабочий по стирке спец. одежды	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 минут)	1 смена 07.00-15.30 2 смена 09.00-17.30
Подсобный рабочий	8 часов, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 минут)	1 смена 06.00-14.30 2 смена 09.30-18.00
Дворник	8 часов, перерыв с 11.00 до 12.00 (1 час)	06.00-15.00
Уборщик служебных помещений	8 часов, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 минут)	1 смена 06.00-14.30 2 смена 09.30-18.00

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Вай Валеева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 22 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»
Вирясова С.А.
№ 25 от «04» 2024 г.

Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 20 от «05» 04 2024 г.

Перечень

должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на
дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных дня)
1.	Медицинская сестра	7
2.	Старшая медицинская сестра	7

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Валеева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 22 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»



Вирясова С.А.
2024 г.

Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 120 от «25» 04 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ.**

№ п/п	Профессия или должность	Количество дней дополнительного отпуска (календ. дней)	Примечание
1	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	6	
2	Главный бухгалтер, работающий на компьютере	3	

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

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Протокол № 2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Е.А. Валеева
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 22 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»
С.А. Вирясова
2024 г.



Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 201 от «25» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников ДОУ
Часть 1
об условиях оплаты труда работников профессиональных
квалификационных групп учебно-вспомогательного,
педагогического, медицинского персонала

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка» (далее - Учреждение) разработано в соответствии:

- решением Городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны Республики Татарстан»;
- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 08.12.2022 года № 18/7 «О внесении изменений в отдельные решения Городского Совета в области оплаты труда работников муниципальных организаций»;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 N 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1030 от 30.10.2021г «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1312 от 16.10.23 «О внесении изменений в отдельные решения Городского Совета в области оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1377 от 31.10.23 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями) (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 "О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- Федеральным законом от 27 ноября 2023 г. N 548-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда", устанавливающегося с 1 января 2024 года;

- Трудовым Кодексом РФ (ст. 135).

1.2. 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;

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. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.5. Руководители дошкольных образовательных организаций:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

2) ежегодно составляют и утверждают на работников дошкольных образовательных организаций тарификационные списки;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников дошкольных образовательных организаций.

1.6. 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 воспитанниками, к ним относятся: воспитатели, педагог-психолог; старший воспитатель, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре;

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 по хозяйственной работе, главный бухгалтер.

В группу **учебно-вспомогательный персонал** включаются специалисты и технические исполнители, к ним относятся: бухгалтер, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, младшие воспитатели, помощники воспитателей;

В группу **технический персонал** включаются профессии рабочих, к ним относятся: шеф-повар, повар, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер).

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

1.8. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

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

2. Определение базовых окладов работников Учреждения

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования в дошкольных образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	средне-профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих,	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоение

			среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	м лицу, успешно прошедшем у аттестацию, квалификацию «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	15279	-	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	15362	15662	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре (по обучению детей плаванию)	-	16142	18362
	Музыкальный руководитель			
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	16155	18394
	Педагог-психолог			
Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель	-	-	18398

2.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в муниципальных дошкольных образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

		Размер базового оклада в месяц, рублей
--	--	--

Квалификационный уровень	Наименование должности	основное общее образование, среднее общее образование	средне-профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	-	17200	-
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	-	18900	-

2.2. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.3. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

3. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) руководителей и работников в муниципальных дошкольных образовательных организациях

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Норма часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы устанавливается заведующим дошкольными образовательными организациями с первой – второй группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей) в объеме трех часов в день.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3 Нормативное количество услуг за один час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

1) Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) дошкольного возраста, имеющими отклонения в развитии:

– в группах для детей до трех лет:

5 человек – для детей со сложными дефектами (имеющих сочетание двух или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии);

6 человек – для глухих детей, слепых детей, детей с тяжелыми нарушениями речи, слабослышащих детей, слабовидящих детей, детей с амблиопией, косоглазием, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, детей с умственной отсталостью легкой степени, детей с задержкой психического развития;

10 человек – для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей, с ограниченными возможностями здоровья;

12 человек – для других категорий детей, которым необходим комплекс специальных оздоровительных мероприятий;

– в группах для детей старше трех лет:

5 человек – для детей с аутизмом, детей со сложным дефектом (имеющих сочетание двух или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии);

6 человек – для глухих детей, слепых детей;

8 человек – для слабослышащих детей, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой;

10 человек – для детей с задержкой психического развития, тяжелыми нарушениями речи, слабовидящих детей, детей с амблиопией, косоглазием, детей с умственной отсталостью легкой степени;

12 человек – для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи;

15 человек – для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей, детей с иными ограниченными возможностями здоровья, других категорий детей, которым необходим комплекс специальных оздоровительных мероприятий;

2) Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) дошкольного возраста:

– в группах для детей:

от двух месяцев до одного года – 10 человек;

от одного года до трех лет – 15 человек;

от трех до семи лет – 20 человек;

– в разновозрастных группах:

при наличии в группе детей двух возрастов (от двух месяцев до трех лет) – 8 человек;

при наличии в группе детей любых трех возрастов (от трех до семи лет) – 10 человек;

при наличии в группе детей любых двух возрастов (от трех до семи лет) – 15 человек.

4. Порядок формирования должностных окладов работников

4.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$Od = Ob \times Hf / HN + P,$$

где:

Od – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

Ob – размер базового оклада работников муниципальной дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

Hf – фактическое количество часов ведения педагогической работы работниками образования в муниципальной дошкольной образовательной организации;

HN – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования в муниципальной дошкольной образовательной организации, установленная главой 3 настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

4.2. Должностной оклад работников образования (за исключением работников образования, оклад которых определен пунктом 4.1 настоящего Положения), медицинских работников муниципальной дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$Od = Ob \times S,$$

где:

Od – должностной оклад работников в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Ob – размер базового оклада работников муниципальной дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

S – фактически отработанное время (ставка);

5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за специфику образовательной программы;
- 2) выплаты за наличие государственных наград;
- 3) выплаты за сложность и напряженность работы.
- 4) выплаты за стаж работы по профилю;
- 5) выплаты за квалификационную категорию;
- 6) выплаты за качество выполняемых работ;
- 7) премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$Bkk = Od \times Dkk ,$$

где:

Bkk – выплата за квалификационную категорию;

Od – должностной оклад работников образования в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Dkk – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	25,0
	высшая квалификационная категория	30,0
Третий	первая квалификационная категория	27,0
	высшая квалификационная категория	32,0
Четвертый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	33,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.4. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = (O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P) \times D_{sop},$$

где:

B_{sop} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_b – размер базового оклада работников муниципальной дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы муниципальной дошкольной образовательной организации;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования муниципальной дошкольной образовательной организации;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования муниципальной дошкольной образовательной организации, установленная главой 3 настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками образования муниципальной дошкольной образовательной организации;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{сop} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице № 2.

5.5. При работе педагогических работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

5.6. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Таблица № 2

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование тов профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	
1	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языку в дошкольных образовательных организациях с русским языком обучения	должности педагогических работников	третий – четвертый	5,0
2	Применение иностранного языка в практической работе в дошкольных образовательных организациях с приоритетным	должности педагогических работников	третий	3,0

<p>осуществлением одного или нескольких направлений развития воспитанников</p>			
--	--	--	--

5.7. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических

работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$Bpz = Od \times Dpz ,$$

где:

Bpz – выплата за наличие государственных наград;

Od – должностной оклад работников образования в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Dpz – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании», знака отличия «Почетный наставник», знака отличия «Отличник сферы образования и науки Республики Татарстан», нагрудного знака «За сохранение и развитие языков, культур, традиций», нагрудного знака «Яшь могаллим» составляет 2 процента. Надбавка нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании», знака отличия «Почетный наставник», знака отличия «Отличник сферы образования и науки Республики Татарстан», нагрудного знака «За сохранение и развитие языков, культур, традиций», нагрудного знака «Яшь могаллим»

устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице №3.

Таблица №3

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

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.	Народный учитель Российской Федерации
2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
5.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
6.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
7.	Заслуженный художник Российской Федерации
8.	Заслуженный экономист Российской Федерации
9.	Заслуженный врач Российской Федерации
10.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
1.	Народный учитель Республики Татарстан
2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
8.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
9.	Заслуженный врач Республики Татарстан

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
10.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего характера	
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов

5.8. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника образования.

5.9. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$Bs = Od \times Ds,$$

где:

Bs – выплата за стаж работы по профилю;

Od – должностной оклад работников образования в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Ds – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
-------------------------------	--------------------------	-----------------	----------------------------

квалификационной группы			
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Общепрофессиональные (служащие)	первый – четвертый	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
Средний медицинский и фармацевтический персонал	-	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
Врачи - специалисты		от 3 до 5 лет	5,0
		от 5 до 10 лет	7,5
		от 10 до 15 лет	9,0
		свыше 15 лет	10,0

5.10. 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 организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж. В проф.стаж шеф-повара включать периоды работы поваром.

5.11. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях согласно таблице № 5.

Таблица № 5

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждения и организация	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения)	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие

<p>квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав</p>
<p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические инструкторские должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со</p>

	строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений республиканских органов исполнительной власти, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
<p>Примечание:</p> <p>В стаж педагогической работы включаются:</p> <p>время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан;</p> <p>время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке:</p> <p>педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:</p> <p>время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;</p> <p>время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки;</p> <p>педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:</p> <p>время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;</p> <p>время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки</p>	

Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

5.12. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5.13. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в муниципальной образовательной организации высшего образования или муниципальной профессиональной образовательной организации.

5.14. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.15. В профессиональный стаж младших воспитателей включается период работы на педагогических должностях.

5.16. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в дошкольных образовательных организациях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$Bsr = Ob \times Dsr \times Hf \times Yf \\ NN \times YN,$$

где:

Bsr – выплаты за интенсивность труда;

Ob – размер базового оклада работников муниципальной дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

Dsr – размер надбавки за интенсивность труда устанавливаются в размере 28 процентов;

Hf – фактическое количество часов ведения педагогической работы муниципальной дошкольной образовательной организации;

Yf – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования муниципальной дошкольной образовательной организации;

HN – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования муниципальной дошкольной образовательной организации, установленная главой 2 настоящего Положения;

YN – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками образования муниципальной дошкольной образовательной организации.

5.17. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются медицинским работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп, и рассчитываются по формуле:

$$Bkk = Od \times Dkk,$$

где:

Bkk – выплата за квалификационную категорию;

Od – должностной оклад медицинских работников в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Dkk – размер надбавки за квалификационную категорию, которые приведен в таблице № 6.

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Таблица № 6

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Вторая квалификационная категория	3,0
Первая квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0
Врачи - специалисты	
Вторая квалификационная категория	6,0
Первая квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	20,0

5.18. Выплаты за специфику деятельности предоставляются медицинским работникам профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в

дошкольных образовательных организациях и рассчитываются по формуле:

$$Bsd = Od \times Dsd ,$$

где:

Bsd – выплаты за специфику деятельности;

Od – должностной оклад медицинских работников в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Dsd – размер надбавки за специфику деятельности, который приведен в таблице № 7.

5.19. Перечень должностей медицинских работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

Таблица № 7

Размеры надбавок за специфику деятельности

Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер надбавок, процентов
Работа в дошкольных образовательных организациях	средний медицинский	12,0
	Врачи - специалисты	5,0

5.20. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются медицинским работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = Od \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

Od – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются

соответствующие выплаты, приведен в таблице №8.

Таблица №8

№ п/п	Наименование государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный врач СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Народный врач
4.2.	Заслуженный работник здравоохранения
4.3.	Заслуженный врач
4.4.	Заслуженный провизор
4.5.	Заслуженный фармацевт
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный работник здравоохранения
5.2.	Заслуженный врач
5.3.	Заслуженный провизор

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

5.21. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются медицинским работникам по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times D_{sr},$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице №9.

Таблица №9

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Средний медицинский и фармацевтический персонал	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
Врачи и провизоры	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

5.21.1. 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 по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.22 Выплаты за интенсивность труда предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times D_{sr} ,$$

где:

B_{sr} – выплаты за интенсивность труда;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

Dsr – размер надбавки за сложность работы, который приведен в таблице № 10.

Таблица № 10

Размеры надбавок за интенсивность труда

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	второй	1,5
	третий	3,0
	четвертый	4,5
	пятый	10,0

5.23. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности 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 работников организаций.

5.24. 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.

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

5.26. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{kj} – выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

I_{ij} – отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

K_i – весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n – количество критериев оценки эффективности деятельности;

m – численность работников дошкольной образовательной организации.

5.27 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.

5.28. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

5.29. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

5.30. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

5.31. Весовыми коэффициентами определяется степень

приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

5.32. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов на 1 ставку по должности по критериям эффективности деятельности работников:

Таблица №11

№	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	Старший воспитатель	60
7	Учитель-дефектолог	60
8	Старшая медицинская сестра	50
9	Медицинская сестра	40
10	Помощник воспитателя	5

5.33. В дошкольной образовательной организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} – фонд оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников муниципальной дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)

работников по основному месту работы. (см. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат)

5.4. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам и т.д.

(см. Положение о премировании).

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3) выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья;

4) выплаты компенсационного характера за работу в дошкольных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских и фармацевтических работников в дошкольных образовательных организациях.

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

6.3. 6.3 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также 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), рассчитываются по формуле:

$$V_{kh} = \left(O_b \times \frac{H_{fk}}{H_N} + P \right) \times D_{kh},$$

где:

V_{kh} - выплата компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрена выплата компенсационного характера;

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников дошкольной образовательной организации, установленная разделом III настоящего Положения;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{kh} - размер надбавки за выплату компенсационного характера, определяемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации".

6.4. 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.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим должностной оклад, работа оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если она производилась в выходной и нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

6.9. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию отдельно.

6.10. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки компенсационного характера, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Доплата за работу в коррекционных группах:

Таблица №12

№	Наименование должности	%
1	Воспитатель	7
2	Инструктор по физической культуре	7
3	Младший воспитатель	7 (без учета наполняемости)
4	Музыкальный руководитель	7
5	Педагог-психолог	7
6	Старший воспитатель	7
7	Учитель-дефектолог	7

7. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$Od = Ob \times S,$$

где:

Od – должностной оклад руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации;

Ob – размер базового оклада руководителя;

S – фактическое отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя организации муниципального дошкольного образования определяется в зависимости от численности воспитанников.

7.3. Должностные оклады главных бухгалтеров и заместителей руководителей дошкольной образовательной организации устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

7.4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базовых окладов руководителей представлены в таблице № 12.

7.5. Учредитель муниципальной дошкольной образовательной организации может устанавливать руководителю муниципальной дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной дошкольной образовательной организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной дошкольной образовательной организации представлены в таблице №13.

7.6. Руководитель муниципальной дошкольной образовательной организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципальной дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 80 процентов выплат стимулирующего характера руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации.

Таблица № 13

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей дошкольных образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	1 - 20	25 000	3 000
2	21 - 40	27 000	3 000
3	41 - 60	31 000	4 000
4	61 - 80	32 000	5 000
5	81 - 100	35 000	6 000
6	101 - 140	37 000	7 000
7	141 - 180	40 000	8 000

8	181 - 220	43 000	9 000
9	221 - 280	44 000	10 000
10	281 - 320	45 000	11 000
11	321 - 360	45 000	12 000
12	361 и выше	46 000	13 000

<*> Контингент воспитанников дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, учитывается с коэффициентом 3.
Контингент воспитанников дошкольных образовательных организаций для детей с туберкулезной интоксикацией учитывается с коэффициентом 2."

7.7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Исполнительным комитетом.

7.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности рассчитываются по формуле:

$$Bk = BC \times KVK ,$$

где:

Bk – выплата стимулирующего характера;

BC – размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 12 настоящего Положения;

KVK – коэффициент выполнения критериев качества.

7.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера муниципальной дошкольной образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Прочие выплаты

8.1. В отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности, нахождении на административном или другом отпуске, работодатель может возложить обязанности отсутствующего на другого сотрудника. На основании заявления сотрудника о том, что он согласен отработать за отсутствующего сотрудника, руководитель издает приказ на «замещение», один экземпляр которого передается в бухгалтерию для оплаты.

8.2. Методы расчета сумм по категориям:

- Педагогический персонал: при замещении работников, занимающих одну и ту же должность в расчет включается оклад, доплаты за стаж, категорию, за интенсивность труда, замещающего работника. Общая сумма делится на норму часов в месяце и умножается на отработанное количество часов.

- Общеотраслевые (служащие): в расчет включается оклад, доплата за стаж, за вредность, за интенсивность труда, замещающего

работника. Формула расчета идентична формуле педагогического персонала.

- **Общепрофессиональные (рабочие):** в расчет включается оклад, доплата за интенсивность, замещающего работника. Формула расчета та же.

- **Учебно - вспомогательный персонал:** в расчет включается оклад, доплата за стаж, за категорию, за интенсивность труда, за специфику деятельности, за вредность, замещающего работника. Формула расчета та же.

В случае, если работник общепрофессионального (служащие и рабочие), учебно - вспомогательного персонала замещает работника административно-управленческого персонала, то в расчет учитывается оклад замещаемого работника, при наличии соответствующего образования и квалификации.

8.3. При наличии в учреждении свободных вакансий либо долговременном отсутствии работника по разным причинам, руководитель может возложить обязанности отсутствующего (или вакансии) на другого сотрудника. На основании заявления сотрудника о том, что он согласен отработать за отсутствующего сотрудника (или вакансии), руководитель издает приказ на «расширенную зону действия» с указанием конкретной суммы оплаты за предстоящую работу, один экземпляр, которого передается в бухгалтерию для оплаты. Размер оплаты «за расширенную зону действия» не должен превышать тарификационной суммы по этой должности.

8.4. При предоставлении работником документа, подтверждающего, что он является молодым специалистом, руководитель издает приказ об установлении сроков и размера «доплаты за молодого специалиста», которые установлены на момент издания приказа. Один экземпляр приказа передается в бухгалтерию для оплаты.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда

муниципальной дошкольной образовательной организации

Формирование фонда оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств муниципальной дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципальной дошкольной образовательной организации.

Часть 2

Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, специалистов и служащих

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, 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 (должностной оклад, ставка заработной платы) – минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника образовательных организаций Республики Татарстан, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

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

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Определение базовых окладов оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, специалистов и служащих

2.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, специалистов и служащих устанавливаются в следующих размерах и порядок определения заработной платы общепромышленных служащих, рабочих:

2.2. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3. Порядок формирования должностных окладов

3.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_N},$$

где:

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

H_f – фактическое количество часов работы работников образовательных организаций Республики Татарстан в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

H_N – норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников государственных организаций образовательных организаций Республики Татарстан;

O – размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера 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 труда;
выплаты за наличие государственных наград;
выплаты за стаж работы по должности;
премиальные и иные поощрительные выплаты.

4.3. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан, за работу с определенными категориями получателей услуг и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd},$$

где:

B_{sd} – выплаты за интенсивность труда;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

D_{sd} – размер надбавки за интенсивность труда.

Выплаты за интенсивность труда работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих по должности «повар» и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по должностям «заведующий производством (шеф-повар)», «заведующий столовой», предоставляются в размере 13 процентов.

4.4. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

4.5. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

4.6. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по должности (специальности);

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

D_s – размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

4.7. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

4.8. 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, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.9. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно таблице.

Перечень должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности (специальности)

№ п/п	Наименования должностей работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутридолжностных категорий, включая должностные наименования «главный», «старший»)	Наименования должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1.	Главный бухгалтер, бухгалтер.	начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Делопроизводитель.	заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, паспортист, кодификатор, экспедитор
3.	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, повар

4.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также одновременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

4.11. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами образовательных организаций Республики Татарстан и коллективными договорами.

4.12. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера в образовательных организациях Республики Татарстан относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательных организаций Республики Татарстан на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

5.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

D_{kh} – размер надбавки компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 202 4 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Оку Валеева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 22 от «25» 04 202 4 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»



Вирясова С.А.
202 4 г.

Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 101 от «25» 04 202 4 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим,
медицинским работникам, учебно-вспомогательному персоналу.

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- решением Городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 08.12.2022 года № 18/7 «О внесении изменений в отдельные решения Городского Совета в области оплаты труда работников муниципальных организаций»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 N 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1030 от 30.10.2021г «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1312 от 16.10.23 «О внесении изменений в отдельные решения Городского Совета в области оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1377 от 31.10.23 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями) (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 "О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- Трудовым Кодексом РФ (ст. 135).

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 105 «Дюймовочка» (далее - Учреждение).

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления ДОУ (педагогический совет, общее собрание коллектива и др.)

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам ДОУ с учетом Критериев оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка» (далее – Критерии (Приложение №1 к настоящему Положению).

2.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в ДОУ создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители

администрации (не более 3 чел.), председатель профсоюзной организации и представители от коллектива (не более 3 чел.).

2.3. Состав комиссии избирается открытым голосованием на общем собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписываются всеми участниками.

2.4. Председателем комиссии является заведующий ДОУ.

2.5. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников (Приложение №1 к настоящему Положению);

- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

- заполнение оценочного листа работника.

2.6. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

- оценочный лист, с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

- протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший отчетный период за подписью представителей администрации ДОУ - кураторов.

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

2.7. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2.8. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.9. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

2.10. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде ДОУ.

2.11. 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).

2.12. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) 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.

Заведующий ДОУ обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.13. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются заведующим и вступают в силу.

2.14. На основании оценочных листов комиссия устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях (раздел «Периодичность оценки»).

2.15. Заседания комиссии проводятся ежеквартально. График заседаний специальной открытой комиссии (комитета, совета) определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

2.16. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работникам, включая автоматизированные системы расчета стимулирующих выплат к окладу работника.

2.17. Решение по распределению оценочных баллов за качество оформляется приказом заведующего ДО.

Приложение 1
к приказу № _____
от «_____» _____ 20____ г.

Критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №105 «Дюймовочка»

№ 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	квартальная	$N = A/B*100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных 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 Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальная	$N = A/B*100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней $N - \min$ $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $\max - \min$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	%	5	20-25	годовая	$N = A/B*100\%$, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения. $N - \min$ $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $\max - \min$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	9	50-80	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению $N - \min$ $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $\max - \min$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						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	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей 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
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	квартальная	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения	единицы	6	0-6	полугодовая	Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд) -6 баллов: план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла Средний показатель по результативности всех педагогов ДОУ
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	5	0-5	полугодовая	Средний показатель по результативности всех педагогов ДОУ
9	Выполнение мероприятий годового плана	единиц	2	0-2	квартальная	Мероприятия выполнены – 2 балла, не выполнены – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки, приказы, отчеты о выполненных мероприятиях и т.д.
10	Эффективность контрольной деятельности	единиц	6	0-6	квартальная	Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 6 балла. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.
Итого - 60						
ВОСПИТАТЕЛЬ(3-7 лет)						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей N-min

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются старшей медицинской сестрой в соответствии с табелем посещаемости
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	квартальная	$N = A/B*100\%$, где A – количество выполненных дето дней в отчетном периоде, B – плановое количество дето дней $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются старшей медицинской сестрой в соответствии с табелем посещаемости
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	0-100	квартальная	$N = (A-B) / A*100\%$, где A – плановый объем средств родительской платы; B - фактически поступивший объем средств родительской платы $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются бухгалтером ДОУ
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	квартальная	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами	%	6	30-80	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; B - общее количество детей $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, договоры с родителями

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
6	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	полугодовая	Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд) -6 баллов: план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	5	0-5	полугодовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах (ДОУ, МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО РТ) мероприятия всероссийского, республиканского уровней – 5 баллов мероприятия городского уровня – 4 баллов мероприятия по учреждению – 3 балла отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, сертификаты участников, приказы
8	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ, методических пособий, проектов	единиц	6	0-6	годовая	При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.
9	Качество проведения воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, исполнительская дисциплина	единиц	5	0-5	квартальная	Качественное проведение воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, высокая исполнительская дисциплина – 5 баллов. Наличие замечаний по проведению воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов; по исполнительской дисциплине: 1 замечание – 4 балла, 2 и более замечаний – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки по итогам оперативного, тематического контроля.
Итого – 55						

ВОСПИТАТЕЛЬ(до 3 лет)						
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$ где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

						min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются старшей медицинской сестрой в соответствии с табелем посещаемости
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-80	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество дето дней 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 Данные представляются старшей медицинской сестрой в соответствии с табелем посещаемости
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	0-100	квартальная	$N = (A-B) / A * 100\%$, где А – плановый объем средств родительской платы; В - фактически поступивший объем средств родительской платы 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
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	квартальная	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
5	Эффективность работы в адаптационный период	%	6	30-80	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются образовательные (оздоровительные) услуги в адаптационный период; 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 – адаптационные карты, справка педагога-психолога
6	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	полугодовая	Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам

						открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	5	0-5	полугодовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах (ДОУ, МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО РТ) мероприятия всероссийского, республиканского уровней – 5 баллов мероприятия городского уровня – 4 баллов мероприятия по учреждению – 3 балла отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, сертификаты участников, приказы
8	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ, методических пособий, проектов	единиц	6	0-6	годовая	При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.
9	Качество проведения воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, исполнительская дисциплина	единиц	5	0-5	квартальная	Качественное проведение воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, высокая исполнительская дисциплина – 5 баллов. Наличие замечаний по проведению воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов; по исполнительской дисциплине: 1 замечание – 4 балла, 2 и более замечаний – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки по итогам оперативного, тематического контроля.
Итого – 55						

ВОСПИТАТЕЛЬ (ПО ОБУЧЕНИЮ ДЕТЕЙ РОДНОМУ ЯЗЫКУ)

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Результативность обучения воспитанников татарскому (русскому) языкам	%	7	70 - 100	годовая	$N = A/B * 100\%$, A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей в организации N-min $I = \dots * \text{весовой коэффициент}$

						<p>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</p>
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	90-100	квартальная	<p>$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных 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 Данные предоставляет старшая медицинская сестра в соответствии с табелем посещаемости</p>
3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальная	<p>$N = A/B * 100\%$, где A – количество выполненных дето дней в отчетном периоде, B – плановое количество дето дней 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</p>
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	7	0-7	квартальная	<p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 7 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов</p>
5	Распространение передового педагогического опыта	единица	6	0-6	полугодовая	<p>Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в</p>

						методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла
6	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ, методических пособий, проектов	единица	6	0-6	годовая	При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	0-5	полугодовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах (ДОУ, МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО РТ) мероприятия всероссийского, республиканского уровней – 5 баллов мероприятия городского уровня – 4 баллов мероприятия по учреждению – 3 балла отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, сертификаты участников, приказы
8	Качество проведения воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, исполнительская дисциплина	единица	7	0-7	квартальная	Качественное проведение воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, высокая исполнительская дисциплина – 7 баллов. Наличие замечаний по проведению воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов; по исполнительской дисциплине: 1 замечание – 4 балла, 2 и более замечаний – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки по итогам оперативного, тематического контроля.
Итого – 55						

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
-------	-----------------------	-------------------	---------------------	-------------------	---------------	-----------------

1	Результативность освоения детьми раздела «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	9	70 – 100	годовая	$N = A/B*100\%$, А – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, В – общее количество детей 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 Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
2	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	50 - 70	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество 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, Договора с родителями.
3	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	6	70-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min}$ * 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 Протокол, заверяется руководителем учреждения.
4	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	полугодовая	Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов

						Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла
5	Поддержка и развитие одарённых детей	%	7	10-20	полугодовая	$N = A/B*100\%$, 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
6	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ, методических пособий, проектов	единиц	6	0-6	полугодовая	При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	6	0-6	полугодовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах (ДОУ, МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО РТ) мероприятия всероссийского, республиканского уровней – 6 баллов мероприятия городского уровня – 5 баллов мероприятия по учреждению – 3 балла отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, сертификаты участников, приказы
Итого - 45						

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Результативность освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 - 100	годовая	$N = A/B * 100\%$, A – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» 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
2	Уровень физического развития выпускников	%	7	20-100	годовая	$N = A/B * 100\%$, A – число детей, с достаточной физической подготовленностью к обучению в школе, B – число детей подготовительной к школе группы N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты проверки заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	100-95	квартальная	$N = A/B * 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. N-L $I = \frac{N - L}{M - L} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляет старшая медицинская сестра в соответствии с табелем посещаемости детей

4	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	6	50 - 70	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где А – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, В – число всех детей 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 Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных оздоровительных услуг. План работы спортивных секций
5	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	полугодовая	Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла
6	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ, методических пособий, проектов	единиц	6	0-6	годовая	При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	6	0-6	полугодовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия уровне ДОУ – 4 балла мероприятия муниципального уровня – 5 балла мероприятия республиканского, 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
Итого – 45						

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Качество диагностических мероприятий	%	10	50 - 100	квартальная	$N = A/B*100\%$, A – число выявленных детей с особенностями в развитии, B – число обследованных детей. 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 и анализ диагностических данных.
2	Психологическая готовность детей к школе	%	10	60 -100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, B – число детей в подготовительной группе. 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 или аналитическая справка по итогам диагностики
3	Уровень нервно-психического развития детей	%	8	50 – 100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, где A – число детей, с достаточным уровнем нервно-психического развития, B – число всех детей в учреждении 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
4	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	7	70-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$

						<p>max-min 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.</p>
5	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	ПОЛУГОДОВАЯ	<p>Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла</p>
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах,	единиц	5	0-5	полугодовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия на уровне ДОУ – 2 балла мероприятия муниципального уровня – 4 балла мероприятия республиканского, межрегионального и 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 и т.д.</p>
7	Консультационная деятельность	%	9	80-100	квартальная	<p>$N = A/B*100\%$, A – количество проведенных педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями. 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 консультационной работы, протоколы проведения консультаций, журнал учета консультаций</p>
Итого – 55						

Учитель-дефектолог						
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Итоговые результаты коррекционной работы	%	10	60-100	годовая	$N = A/B * 100\%$, А – число выявленных детей с особенностями в развитии, В – число обследованных детей. 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 и анализ диагностических данных.
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей 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 Данные предоставляет старшая медицинская сестра в соответствии с табелем посещаемости
3	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	7	0-7	квартальная	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 7 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
4	Охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности	%	4	50 - 70	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$

						<p>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.</p>
5	Распространение передового педагогического опыта	единиц	6	0-6	ПОЛУГОДОВАЯ	<p>Подтверждающие документы (МО, Управление образования, ИМЦ, НГПУ, НЧПК, ИРО и тд): план самообразования педагога, заверенный руководителем, копии публикаций, справки по итогам открытых занятий, выступлений; работа в методическом объединении и педагогических Советах и т.д. -6 баллов Обобщение опыта работы по ДОУ – 2 балла</p>
	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий, проекта	единиц	7	0-7	годовая	<p>При наличии дополнительной программы, методического пособия, проекта - 7 баллов, при отсутствии – 0 баллов Подтверждающие документы: протоколы пед. советов, метод. объединений, рецензии, сертификаты, дипломы и т.д.</p>
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах,	единиц	7	0-7	полугодовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия уровне ДОУ – 2 балла мероприятия муниципального уровня – 5 балла мероприятия республиканского, межрегионального и федерального уровня – 7баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы и т.д.</p>
7	Консультационная деятельность (работа с родителями обучающихся лицами, их заменяющими)	%	5	80-100	квартальная	<p>$N = A/B \cdot 100\%$, A – количество проведенных педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями. 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 План консультационной работы, протоколы проведения консультаций, журнал учета консультаций</p>
	Качество проведения воспитательно-образовательной работы с	единица	7	0-7	квартальная	<p>Качественное проведение воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов, высокая исполнительская дисциплина – 7 баллов.</p>

	детьми (ООД), режимных моментов, исполнительская дисциплина					Наличие замечаний по проведению воспитательно-образовательной работы с детьми (ООД), режимных моментов; по исполнительской дисциплине: 1 замечание – 4 балла, 2 и более замечаний – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки по итогам оперативного, тематического контроля.
Итого – 60						

СТАРШАЯ МЕДСЕСТРА

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Охват детей прививками	%	8	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случай	7	0-7	квартальная	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 5 баллов, наличие случаев – 0 баллов. Отчетные данные
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	единиц	10	0-10	полугодовая	Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов. Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии. Отчетные данные
4	Снижение заболеваемости	%	10	90-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, А – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, В – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода $N-L$ $I = \frac{N-L}{M-L} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	90-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, А – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета ДООУ на начало отчетного периода, В – на конец отчетного периода. $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные

						<p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Информация предоставляется отделами (управлениями) образования</p>
6	Эффективность контрольной деятельности	единиц	10	0-10	квартальная	<p>Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 5 баллов. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.</p>
Итого – 50						

МЕДСЕСТРА						
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Охват детей прививками	%	5	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случай	5	0-5	квартальная	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 5 баллов, наличие случаев – 0 баллов. Отчетные данные
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	единиц	10	0-10	полугодовая	Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов. Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии. Отчетные данные
4	Снижение заболеваемости	%	10	90-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, А – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, В – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода $N-L$ $I = \frac{N-L}{M-L} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	90-100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, А – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета ДООУ на начало отчетного периода, В – на конец отчетного периода. $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ max-min

						I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Информация предоставляется отделами (управлениями) образования
6	Эффективность контрольной деятельности	единиц	5	0-5	квартальная	Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 5 баллов. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.
Итого – 40						
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ						
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	единиц	10	0-10	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 10 баллов. Справки по итогам контрольной деятельности, предписания служб Санэпиднадзора
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольных группах	квартальная	$N = A/B * 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N-L $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляет старшая медицинская сестра в соответствии с табелем посещаемости детей
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе	единиц	8	0-8	квартальная	$8 * F / N$, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий Справки по итогам контрольной деятельности
4	Участие в благоустройстве учреждения и территории	единиц	8	0-8	квартальная	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 8 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
Итого – 35						

Приложение №2
 положения о порядке распределения
 стимулирующих выплат педагогическим,
 медицинским работникам, учебно-
 вспомогательному персоналу

Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника (заполняется администрацией, руководителем профильного метод объединения)	Оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
	ИТОГО						

Члены комиссии

Оценочный лист заполнен _____ 20__ г. Протокол комиссии от _____ № _____

С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)

РАССМОТРЕНО
на общем собрании коллектива
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Протокол № 2 от «25» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»

Валеева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 22 от «25» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №105
«Дюймовочка»

Вирясова С.А.
2024 г.



Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105 «Дюймовочка»
№ 10.1 от «25» 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Положение о премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №105 «Дюймовочка» (далее – Положение) разработано в соответствии:

– с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

– с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 08.12.2022 года № 18/7 «О внесении изменений в отдельные решения Городского Совета в области оплаты труда работников муниципальных организаций»

– Постановлением Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями на 29 октября 2021 года), (в ред. Постановлений КМ РТ от 31.10.2018 N 965, от 29.12.2018 N 1262, от 06.05.2019 N 380, от 11.07.2019 N 565, от 28.08.2019 N 714, от 02.11.2019 N 1008, от 30.12.2019 N 1278, от 16.04.2020 N 294, от 21.05.2020 N 413, от 01.09.2020 N 772, от

23.10.2020 N 954, от 26.07.2021 N 645, от 06.09.2021 N 821, от 29.10.2021 N 1021)

– Постановлением Кабинета Министров РТ № 1030 от 30.10.2021 «О внесении изменений в отдельные Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан».

– Постановлением Кабинета Министров РТ № 1027 от 22.09.2022 «О внесении изменений в отдельные Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан».

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234) «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.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия распределения премии руководителям (кроме заведующего), педагогическому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №105 «Дюймовочка» (далее - МАДОУ).

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования в МАДОУ.

1.4. Премияльный фонд руководителей (главного бухгалтера и заместителя заведующего по хозяйственной работе) устанавливается ежемесячно согласно тарификации на начало учебного года. На основании приказа руководителя МАДОУ размер премии может быть пересмотрен.

1.5. Премияльный фонд остальных работников составляет 2% от общего фонда заработной платы МАДОУ без внешних совместителей и внутренних совместителей по иной должности.

1.6. Премии работникам МАДОУ устанавливаются на основании приказа руководителя ежемесячно за фактически отработанное время. Периодичность распределения премии может быть изменена на общем собрании работников с занесением изменений в протокол и изданием приказа руководителя.

2. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕМИИ

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Премирование работников МАДОУ проводится по итогам работы при наличии средств в фонде заработной платы.

2.3. Предложения о виде и размере премирования вносит

заведующий МАДОУ.

2.4. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МАДОУ оформляет приказом.

2.5. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

2.6. Основными условиями премирования являются: строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МАДОУ, 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.

2.7. Премия выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно.

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

2.9. 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, зав. производством (шеф-повар), старшая медсестра представляет заведующему МАДОУ докладную (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

3.1. 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, отчетов, 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%.

3.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

-неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

-систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы, самовольный уход с работы, появление на работе в нетрезвом виде);

-совместителям.

4. Единовременное премирование.

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

4.2. Единовременное премирование работников производится (при наличии экономии ФОТ):

- к юбилейным датам 50,55, 60, 65 лет и т.д. в размере -2000 рублей;

-за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (призеры и победители 1000 рублей);

- при занесении на Доску Почета МАДОУ №105 «Дюймовочка» 1000 рублей;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ среди родителей и общественности 500 рублей;

- награжденным в течении учебного года Почетными грамотами Управления образования, Администрации города Набережные Челны – 1000 рублей;

- за участие в городских спортивных мероприятиях - 300 рублей (за участие), - 1000 рублей (за призовое место);

4.3. Единовременная поощрительная выплата педагогическим работникам по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.4. Денежные средства, доведенные Министерством финансов Республике 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.

4.5. Учреждение образования определяет размер единовременной поощрительной выплаты работающим педагогам по основному месту работы и только по основной должности. При распределении средств

учитывается все отработанные часы за предыдущий период (в том числе замещения) за вычетом дней отпуска (ежегодного, административного, по коллективному договору, «мамин день» и пр.), больничные листы, дни диспансеризации. Размер выплаты определяется пропорционально фактической педагогической нагрузке по основной должности и отработанному времени.

4.6 Единовременная премия по итогам годам выплачивается всем сотрудникам, кроме совместителей (в случае экономии ФОТ по итогам года)

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

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Протокол №2 от «25» 04 2024г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад №105
Вирясова С.А.
2024г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №105 «Дюймовочка»
Валеева Е.А.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№22 от «25» 04 2024г.

Введено в действие приказом
Заведующего МАДОУ
«Детский сад №105
№18.1 от «25» 04 2024г.

**СПИСОК РАБОТНИКОВ,
ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТЫ ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.**

№ п/п	Профессия или должность	Доплата за вредные условия труда (%)	Примечание
1	Шеф повар	4	
2	Повар	4	
3	Подсобный рабочий	4	
4	Рабочий по стирке спецодежды	4	
5	Старшая медсестра	4	
6	Медсестра	4	
7	Врач специалист	4	

Прошито: 145 листов
Пронумеровано: 145 листов
Заведующий МАДОУ
«Детский сад №105 «Двоймочка»
Вирясова С.А.
2024 г.

