

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Наименование разделов	Страницы
1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3.	Рабочее время и время отдыха	9
4.	Оплата и нормирование труда	15
5.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	19
6.	Охрана труда и здоровья	21
7.	Поддержка молодых педагогов	24
8.	Профессиональное развитие работников	25
9.	Пенсионного обеспечение	26
10.	Социальное партнёрство	27
11.	Гарантии профсоюзной деятельности	30
12.	Спорт и здоровье	32
13.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	32
14.	Заключительные положения	33
15.	Приложения	35

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее – МАДОУ № 316)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон РТ от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании»;
- Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;
- Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнёрства 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 социально – экономической политики и развитии социального партнёрства на 2023-2024 гг.;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.;
- Соглашение между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя МАДОУ №316 Кашаповой Гульнары Насиховны (далее – работодатель);
- работники МАДОУ №316 в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Коновой Анны Александровны.

Для регулирования социально - трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения изменений к данному коллективному договору, контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАДОУ №316 единственным полномочным представителем работников образовательной организации.

1.4. Коллективный договор – правовой акт, заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников МАДОУ №316 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более

благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ №316, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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 Общероссийского Профсоюза образования.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан в части, улучшающей положение работников МАДОУ №316 по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан.

1.7. Для достижения поставленных целей:

– работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАДОУ №316, и не позднее чем в течение 7 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

– работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАДОУ №316, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

– работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

– членство в Профсоюзе определяет согласие Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работодателем трудовых прав, а также при защите социально – экономических интересов работников;

– выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ, регуливающими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.12. Локальные нормативные акты МАДОУ №316, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

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

Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Советского района города Казани) и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Педагогический работник, руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, осуществляющие педагогическую деятельность не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение №12).

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МАДОУ №316, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ №316, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, в период действия трудового договора, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория (Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225).

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Передавать полные и объективные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в органы Социального фонда России с указанием льготного кода категории работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МАДОУ №316.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в

случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Уведомлять выборные органы первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности или штата не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания по окончании образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники - за два года до назначения страховой пенсии по старости;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАДОУ №316, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МАДОУ №316 и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания МАДОУ №316.

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

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.18. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАДОУ №316;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек, при их наличии, (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются 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".

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ №316 определяется настоящим коллективным договором, **правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2)**, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а так же трудовыми договорами.

3.1.2. Фактический объём педагогической работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогических работников (далее – педагога), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагога в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность педагогической деятельности.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601 Министерства образования и науки РФ.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г., в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, воспитанников, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых в данной должности установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МАДОУ №316 помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях совмещения, осуществлять в МАДОУ №316 без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая руководителя организации, работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю МАДОУ №316 - учредителю. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ №316 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников МАДОУ №316 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. и № 536.

–Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю.

–Для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю.

–Для инструкторов по физической культуре – 30 часов в неделю.

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

3.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МАДОУ №316 устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.8. Продолжительность рабочей недели *пятидневная*, соответственно с *двумя* выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.1.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.1.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

3.1.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАДОУ №316. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ №316.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42/56 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Остальным работникам образовательной организации ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАДОУ №316, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам МАДОУ №316, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.16. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день *продолжительность которых определяется в соответствии с **Приложением №3** коллективного договора.*

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (**Приложение №5**).

3.1.16.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **4** 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.

3.1.16.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

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

3.1.16.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.18. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

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

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

3.1.20. 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.

3.1.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст.126 ТК РФ.

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

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

3.1.22. 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 ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 35 календарных дней (на 42 дня отпуска).

При этом учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям логопедических и коррекционных групп, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 47 (на 56 дней отпуска) календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работодатель вправе запросить подтверждающие событие документы, иные обоснования.

3.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (*Приказ Министерства образования Российской Федерации и науки от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»*).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

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 графикам работы, образовательным программам или количество воспитанников. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. 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.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.2.1. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.2. При выплате заработной платы по итогам месяца работнику вручается расчётный 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 расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2.4. Работник обязан получать расчётный листок на руки или на адрес своей электронной почты (по желанию).

4.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», постановлением Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018 № 3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Казани», Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

– размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (педагога, воспитателя и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

– выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты);

– 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.

Стимулирующий фонд оплаты труда МАДОУ №316 включает в себя:

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной 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 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 учреждения.

В Положении о критериях оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения (не менее 10 баллов) – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы (председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, ответственным за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхование сотрудников и т.п.).

Критерии оценки эффективности деятельности МАДОУ утверждаются руководителем МАДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением (**Приложение №9**)

При разработке и утверждении в организациях 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 МАДОУ одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям **(Приложение № 10,11)**.

4.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Татарстан – со дня принятия решения о награждении.

4.9. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами Республики Татарстан выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда **(Приложение № 4)**.

4.11. В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г. рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается:

– в размере 16 процентов фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

4.12. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники МАДОУ №316), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, на реализацию раздела коллективного договора «Социальные гарантии и меры социальной поддержки», иные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. 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 педагогам.

4.15. Стороны гарантируют педагогическим работникам-членам Профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставление прав и льгот, предусмотренных **Приложением №1** к отраслевому Соглашению.

4.16. Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем, в том числе в свободное от основной работы время с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно (**Приложение №6**).

4.17. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать. 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 учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

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

4.19. В случае длительной болезни (более месяца) работника ежемесячно выплачивать работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи работником листка временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки.

4.20. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета МАДОУ №316 и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.2. В целях социальной защиты работников МАДОУ №316, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

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

5.2.2. Предоставлять работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один рабочий день в квартал;
- за работу в течение года без листа нетрудоспособности - 3 рабочих дня.

По требованию Работодателя работник обязан представить подтверждающие событие документы.

5.2.3. Ходатайствовать работникам-членам профсоюза мер социальной поддержки из средств фонда социальной защиты территориальной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем МАДОУ №316, и настоящим коллективным договором.

5.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников МАДОУ №316 к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МАДОУ №316 и членов их семей.

5.3.4. Выплачивать один раз при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости всем работникам, на досрочную страховую пенсию по старости педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, иным работникам - базовый оклад за счет средств работодателя (фонда экономии заработной платы).

5.3.5. Оказывать посильную помощь первичной профсоюзной организации в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.3.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.3.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности).

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 2 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 (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза;
- тур выходного дня.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции МАДОУ №316;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- Нематериальные виды поощрения:
 - благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни МАДОУ №316 и системе образования;
 - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МАДОУ №316, официальных группах МАДОУ №316 в социальных сетях, СМИ.

5.6. Участвовать в реализации социальных проектов Республиканской и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;
- отдых по проекту «Лето. Сочи»; «Анапа - пляж»; и другие;

- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;
- проект «Путевка от Профсоюза»;
- проект «Профсоюзный уик-энд»;
- проект «Профсоюзный бонус к пенсии»;
- проект «Территория социального партнерства»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению).

5.7. Организовать участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МАДОУ №316 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий (организационных, технических, санитарно-профилактических и других) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.2. Обеспечивать:

- делегирование своих представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю за состоянием зданий и сооружений; по проверке МАДОУ №316 на готовность к новому учебному году (приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории) и др.;
- работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;
- своевременное и полное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.3. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать выполнение МАДОУ №316 предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда Общероссийского Профсоюза образования, рассмотрение предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1.5. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МАДОУ №316 по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда МАДОУ №316 в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ. С этой целью, разработать и утвердить положение о системе управления охраной труда.

6.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до **30 %**) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

6.2.5. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МАДОУ №316.

6.2.7. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и должностям (профессиям) в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией. Организовать работу по контролю за их соответствием действующим требованиям охраны труда, а также, в случае необходимости, по приведению их в соответствие с действующим законодательством.

6.2.9. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

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

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

6.2.11. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.12. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.13. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. В этих целях разработать и утвердить нормы бесплатного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (**Приложение №7, 8**).

6.2.14. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления

компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

6.2.15. Обеспечивать проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.16. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 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".

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МАДОУ №316. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.19. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.20. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, ее подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организовывать помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

6.2.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников МАДОУ №316 и приёма пищи.

6.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя МАДОУ №316 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. 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.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.4.3. 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.

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

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

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в МАДОУ №316.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. 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 в суде.

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

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в МАДОУ №316:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МАДОУ №316 с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Сообщества молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в МАДОУ №316;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МАДОУ №316.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Сообщества молодых педагогов района;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МАДОУ №316;
- обеспечивать установленные в МАДОУ №316 (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

7.4. Представитель молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в МАДОУ №316 коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Приложение № 15)

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. 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 специальностей.

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 работодателем.

8.1.2. 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 работодателя.

8.1.3. 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.

8.1.4. 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) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. 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 работодателя, 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).

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

8.1.7. 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.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд МАДОУ №316.

8.1.9. 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 МАДОУ №316.

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности МАДОУ №316, при наличии финансовых возможностей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель может предоставить дополнительный ученический отпуск, продолжительностью по согласованию сторон.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;
- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.;

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

9.4. Стороны проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профсоюзный бонус к пенсии».

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 1% от его ежемесячной заработной платы (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАДОУ №316, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК

РФ, принимать с предварительного согласия вышестоящего выборного органа Общероссийского Профсоюза образования.

10.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МАДОУ №316 в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) МАДОУ №316 членом наблюдательного совета.

10.2.7. Оплачивать за счет средств МАДОУ №316 подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз».

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты МАДОУ №316, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты МАДОУ №316, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации);
- охраной труда в МАДОУ №316;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
 - соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАДОУ №316.
- 10.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 10.4.7. Участвовать в формировании в МАДОУ №316 системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
- 10.4.9. Принимать участие в аттестации работников МАДОУ №316 на соответствие занимаемой должности.
- 10.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 10.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 10.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников МАДОУ №316.
- 10.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников МАДОУ №316.
- 10.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МАДОУ №316 за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.
- 10.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).
- 10.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МАДОУ №316;

11.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

11.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности МАДОУ №316 в целом;

11.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в МАДОУ №316, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

11.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 10 календарных дней;

11.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ №316;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии МАДОУ №316, комиссий МАДОУ №316 по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности МАДОУ №316 и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МАДОУ №316;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании МАДОУ №316 и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ХII. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни;

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

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. содействовать обеспечению доступных рабочих мест и созданию без барьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и созданию специальных рабочих мест для инвалидов;

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

12.2.3. оказывать консультативную поддержку педагогам для быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения, восстановления работоспособности, оказывать консультативную помощь с привлечением психолога организации;

12.2.4. создавать условия для двигательной активности работников (установка теннисного стола, проведения производственной гимнастики, иные формы);

12.2.5. пропагандировать здоровый образ жизни работников.

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

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

автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

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. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МАДОУ №316.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

13.2.6. 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.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной 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.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МАДОУ №316, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МАДОУ №316 в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МАДОУ №316 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.4. 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.

14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 3 года.

14.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МАДОУ №316, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ №316.

14.8. При реорганизации МАДОУ №316 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.9. При смене формы собственности МАДОУ №316 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.10. При ликвидации МАДОУ №316 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Приложение №1 «Права и Льготы, предоставляемые работникам образования Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации»;
- Приложение №2 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;
- Приложение №3 «Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- Приложение №4 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда»;
- Приложение №5 «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»;
- Приложение № 6 «Перечень профессий должностей работников учреждений образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)»;
- Приложение №7 «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)»;
- Приложение №8 «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»;
- Приложение №9 «Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад №316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;
- Приложение №10 «Положение о стимулирующих выплатах (премиях) работникам МАДОУ «Детский сад №316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;
- Приложение №11 «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат (премий) работникам МАДОУ «Детский сад №316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;
- Приложение № 12 «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;

- Приложение № 13 «Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией в МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани»;
- Приложение №14 «Положение о комиссии по охране труда»;
- Приложение № 15 «Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МАДОУ «Детский сад №316 комбинированного вида» Советского района г. Казани».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188**

Представитель от работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 316»

_____ Кашапова Г.Н.

« 11 » января 2024г.

Представитель от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Конова А.А.

« 11 » января 2024г.

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

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшее);
- 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);
- 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;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных ниже стоящих 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.
- Заявить на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории

подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

- Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

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

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

- работники образования, имеющие государственные и отраслевые награды по профилю педагогической деятельности (включая почетное звание («Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;
- педагогические работники, подготовившие воспитанников – победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

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

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (I-III места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных учреждений) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования);
- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации».

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

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 (далее – Порядок) учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также 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 присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная 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 профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
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	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в 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)
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
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель среднего профессионального образования музыкального профиля.	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
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 (Концертмейстер
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются соответствующими органами управления образования (в т.ч. ведомственными), к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории (первой или высшей), 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, родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее 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.

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188

«Принято»
общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»
Протокол № 2 от «11» января 2024 года
Председатель общего собрания
работников МАДОУ
_____ А.А.Конова

«Утверждено»:
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 316
комбинированного вида»
_____ Г.Н.Кашапова
Введено в действие приказом № 4/а-АД
от «11» января 2024 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №316 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка введены с целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы; обязательны для исполнения всеми работниками дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральными законами порядок приема и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулируемых трудовых отношения у работодателя.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Для работников дошкольного образовательного учреждения работодателем является дошкольное образовательное учреждение (Учреждение).

2.2. Прием на работу и увольнение работников Учреждения осуществляет Работодатель.

2.3. Работники принимаются на работу по трудовому договору.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. (статья 331 ТК РФ)

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица: (статья 331 ТК РФ)

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. (статья 65 ТК РФ)

Трудовые книжки ведутся на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. (статья 66 ТК РФ)

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, 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. (статья 67 ТК РФ)

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

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка; коллективным договором; с условиями труда; его должностной инструкцией; условиями оплаты труда;

- разъясните его права и обязанности;

- проинструктировать его по правилам техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца. (статья 68 ТК РФ)

При заключении трудового договора работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру

В период действия трудового договора работники проходят обязательные периодические медицинские осмотры. (статья 69 ТК РФ)

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения Работника.

Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

3. Основные права, обязанности и ответственность работников.

3.1. Работник имеет право на:

- 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 охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных "законодательством" о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование 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;
 - участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества). (статья 21 ТК РФ)

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 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, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему "законодательством" о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы

трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым "законодательством", в том числе "законодательством" о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Режим работы и время отдыха работников

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими правилами Внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в

неделю определяется Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.3. Продолжительность рабочего дня педагогического, учебно-вспомогательного и технического персонала определяется в соответствии с графиком сменности.

При составлении графика сменности Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Ночное время – время с 22.00 до 6.00 часов.

5.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается согласно графику рабочего времени. (статья 108 ТК РФ)

На работах, где по условиям работы для предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время .

5.9. Работа в выходные нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

В нерабочие праздничные дни допускается отдельная категория работников для выполнения отдельных видов работ согласно графику сменности.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительность 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя так и для работника.

5.11. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять график сменности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий, перерывов;
- курить и распивать спиртные напитки на территории учреждения и в здании;
- разглашать охраняемые законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- оставлять свое рабочее место до прихода сменщика. В случае неявки сменщика, сотрудник должен об этом заявить Работодателю, который принимает меры к его замене. В случае, если

сотрудник не может явиться по уважительной причине, он обязан известить об этом Работодателя с последующим предоставлением оправдательных документов;

- уход сотрудников в рабочее время по служебным делам и по другим уважительным причинам допускается только с разрешения Работодателя;
- использовать педагогами мобильных телефонов и иных гаджетов во время образовательной деятельности и электронные средства связи (ВКонтакте, What's App и т.п.) в процессе делового общении между родителями;
- употреблять при общении ненормативной этики.

5.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке федеральными законами обязательный медицинский осмотр;
- 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;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника 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 период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

5.13. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

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

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

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. Поощрения за труд.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. (Статья 191 ТК РФ)

Поощрение оформляется приказом, доводится до сведения работника, заносится в трудовую книжку и в его личное дело.

6.2 Дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (Статья 81 ТК РФ):

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. (статья 336 ТК)

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. (Статья 192 ТК РФ)

Порядок применения дисциплинарных взысканий Работодатель применяет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись.

Заключение

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

7.3. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись.

7.4. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г.Казани обсуждено и утверждено Общим собранием работников (протокол Общего собрания работников от «11» января 2024 года № 2).

Введено в действие приказом от «11» января 2024 года № 4/а-АД

ПЕРЕЧЕНЬ

производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (извлечение)

(На основании Постановления Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в редакции от 29.05.1991 г.)

XI. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

№ по списку	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолж. доп. тпус. (в раб. днях)	Продолж. сокращ. раб. дня (в часах)
1	2	3	4
174	Средний медицинский персонал учреждений просвещения	12	—
117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	—
109	Рабочие прачечных, занятые в отделении приемки и сортирования грязного белья (приемщик грязного белья и спецодежды; сортировщик белья; маркировщик белья; комплектовщик белья, занятый составлением производственных партий грязного белья и учетом грязного белья и спецодежды; подсобный рабочий)	6	—
	Рабочий прачечных, занятые в сушильно-гладильных цехах (гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом, подготовитель для глажения)	6	—

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда

№ п/п	Виды работ Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %
1.151.	Стирка, сушка и глажение спецодежды.
1.152.	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
1.153.	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
1.154.	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы
1.155.	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
1.156.	Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
1.158.	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
1.159.	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
1.164.	Работа за дисплеями ЭВМ.
1.181	Уборка помещений, где ведутся все виды перечисленных работ.

Основание:

- Приложение №2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579.
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008г. № 541н»

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

ПЕРЕЧЕНЬ

**категорий работников с ненормированным рабочим днем,
дающим право на ежегодный дополнительный отпуск**

При совмещении профессий (должностей)

Руководители ОУ, заместитель	от 3-х до 14 календарных дней
Кладовщик	от 3-х до 14 календарных дней
Секретарь-машинистка	от 3-х до 14 календарных дней
Шеф-повар	от 3-х до 14 календарных дней

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

Перечень профессий должностей работников учреждений образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Старший воспитатель	Воспитатель, младший воспитатель
Воспитатель, работающий с детьми дошкольного и ясельного возраста	Младший воспитатель, ночная няня
Заведующий хозяйством, заместитель директора	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, рабочие всех профессий
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог-организатор
Медсестра (старшая медсестра)	Младший воспитатель, медсестра
Машинист по стирке белья	Младший воспитатель, уборщик
Младший воспитатель	Уборщик
Шеф-повар	Повар, рабочие всех профессий

2. За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ

Воспитатель (с учетом примечания п.3)

Методист

Старшая медсестра

Примечание:

1. Под рабочими всех профессий подразумеваются:

- рабочие, профессии которых вошли в ЕТКС (Единый Тарифно-квалификационный справочник) и оплата которых производится по тарифным ставкам;
- рабочие, профессии которых не вошли в ЕТКС и которым устанавливаются месячные оклады (в том числе МОП);
- высококвалифицированные рабочие.

2. В случае необходимости работникам, предусмотренным в настоящем Перечне (кроме педагогических), может быть разрешена работа в качестве уборщика служебных помещений.

3. Воспитателям доплата допускается в исключительных случаях и только при выполнении наряду с основной работой в закрепленных группах детей обязанностей за временно отсутствующего воспитателя другой группы при соблюдении следующих условий: при отсутствии возможности замены другим воспитателем или выполнения обязанностей воспитателя заведующим дошкольным учреждением; как правило, при равномерном перераспределении детей между несколькими воспитателями; для установления доплат воспитателям, одновременно работающим с детьми из другой группы, может быть использована экономия фонда заработной платы по смете учреждения, но не более ставки заработной платы отсутствующего воспитателя.

Доплату за работу временно отсутствующего работника производить только в процентах, согласно перечню профессий и должностей.

Размер доплат не ограничен, т.е. до 100% в зависимости от объема и качества выполняемых

работ, по фактически затраченному времени по должности отсутствующего работника.

Примечание:

1. Под рабочими всех профессий подразумеваются: рабочие, профессии которых вошли в ЕТКС (Единый Тарифно-квалификационный справочник) и оплата которых производится по тарифным ставкам;

В приказе обязательно указать, что данная доплата производится в пределах фонда оплаты труда.

В таблице доплата за работу указывается в процентах. Доплата за работу одного отсутствующего может производиться одному или нескольким работникам, но общий размер доплат не должен превышать 100%.

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечение)

(на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 Г. № 541н)

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (количество единиц или комплектов)	Срок носки (в месяцах)
1	2	3	4	
1.	Младший воспитатель	Халат белый хлопчатобумажный для получения пищи с пищеблока и раздачи в группе	2	12
		Халат темный хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	36
		Перчатки резиновые	6 пар	12
		Косынка	2	12
		Фартук	2	12
2.	Повара, подсобный кухонный работник	Колпак хлопчатобумажный	2	12
		Костюм хлопчатобумажный	2	12
		Фартук хлопчатобумажный	2	12
		Фартук прорезиненный	2	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	12
3.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	12
		Шапочка хлопчатобумажная	2	12
		Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей для приготовления дезинфицирующего раствора	1	до износа
		Шапочка хлопчатобумажная для приготовления дезинфицирующего раствора	1	до износа
		Респиратор типа «РУ-60М» для приготовления дезинфицирующего раствора	1	до износа
		Герметичные очки для приготовления дезинфицирующего раствора	1	до износа
		Перчатки резиновые	4 пары	12
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2	12
		Сапоги резиновые	1 пара	12
		Перчатки резиновые	дежурные	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с	4 пары	

		полимерным покрытием		
5.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный до износа для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Плащ непромокаемый	1	36
		Куртка на утепляющей прокладке	1	12
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1	12
6.	Рабочий по комплексном у обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый, хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1	12
		Сапоги резиновые	1 пара	12
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	12
		Респиратор	1	до износа
		Куртка на утепляющей прокладке	1	до износа
		Брюки на утепляющей прокладке	1	до износа
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1	до износа
7.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые	2 пары	12
8.	Сторож	При занятости на наружных работах:		
		Костюм из смешанных тканей	1	12
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный	до износа
		Куртка на утепляющей прокладке	1	до износа
		Брюки на утепляющей прокладке	1	до износа
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1	до износа
9.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1	12
		Перчатки резиновые	6 пар	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пар	12

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

А.А. Конова

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17 декабря 2010 г. № 1122н)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование, работ, производственных факторов и профессий работников, которым полагается бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства			
1.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, различными видами производственной пыли, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами <ul style="list-style-type: none"> - Младший воспитатель - Старшая медицинская сестра - Машинист по стирке и ремонту спецодежды - Кухонный работник - Уборщик служебных помещений 	100 мл
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде <ul style="list-style-type: none"> - Младший воспитатель - Старшая медицинская сестра - Машинист по стирке и ремонту спецодежды - Повара и кухонный работник - Уборщик служебных помещений - Дворники 	100 мл
3.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм <ul style="list-style-type: none"> - Младший воспитатель - Старшая медицинская сестра - Машинист по стирке и ремонту спецодежды - Повара и кухонный работник - Уборщик служебных помещений - Дворники 	100 мл
4.	Средства для защиты кожи при негативном	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения	100 мл

	влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра – Рабочий по комплексному обслуживанию здания – Дворники	
5.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве – Старшая медицинская сестра – Уборщик служебных помещений	100 мл
II. Очищающие средства			
6.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:		
	для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями – Все работники	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями – Повар, кухонный работник – Машинист по стирке и ремонту спецодежды	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли. – Рабочий по комплексному обслуживанию здания	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
8.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, различными видами производственной пыли, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды – Все работники	100 мл

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МАДОУ «Детский сад № 316
комбинированного вида»

_____ / А. А. Конова

« _____ » _____ 2024г.

Принято на Общем собрании работников МАДОУ
Протокол № 2 от « 11 » 01 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 316
комбинированного вида»

_____ / Г.Н.Кашапова

Введено в действие приказом
№ 4/а-АД от « 11 » 01 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО КРИТЕРИЯМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №316 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г.КАЗАНИ

1. Общие положения

1. Настоящее Положение по критериям оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее – **Положение**) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, реализующего образовательные программы дошкольного образования в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы работников МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее – **Учреждение**).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии:

- со статьей 144 ТК РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- с Положением об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 31 мая 2018 г. № 412);
- с типовыми критериями оценки эффективности деятельности руководителя и работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Татарстан (Приложение к приказу МОиН РТ от 25.06.2013г. №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»);
- с приказом № под-6162/15 от 19.05.2015г. «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»;
- с Постановлением КМ РТ от 04.06.2018г. №418 «О внесении изменений в отдельные

постановления КМ РТ»;

- с Постановлением Исполнительного комитета г.Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г.Казани»;
- с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2021-2023гг.;
- Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг.;
- Территориального Соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг.;
- с Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашение между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 гг. от 10.01.2022 г.;
- с Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашение между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 гг. от 15.02.2022 г.;
- с Постановлением Кабинета Министров РТ от 30.10.2021 г. №1030 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ».

2. Порядок формирования критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения

2.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются общим собранием коллектива по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат эффективности деятельности работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором.

2.3. Основным критерием, влияющим на размер выплаты эффективности деятельности работников учреждения, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

2.4. 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 отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

2.5. Данное Положение охватывает следующие категории:

- Педагогический персонал: старший воспитатель, воспитатель дошкольной группы детей с 3-7 лет, воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.
- Учебно-вспомогательный персонал: старшая медицинская сестра, младший воспитатель,
- Заместитель заведующего по хозяйственной части.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования приведен в таблице 1 настоящего Положения.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников дошкольного учреждения

№	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1.	Старший воспитатель	60
2.	Воспитатель дошкольной группы детей с 3 до 7 лет	55
3.	Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку	55
4.	Учитель-логопед	60
5.	Учитель-дефектолог	60
6.	Музыкальный руководитель	45
7.	Инструктор по физической культуре	45
8.	Педагог-психолог	55
9.	Старшая медицинская сестра	50
10.	Медицинская сестра	40
11.	Младший воспитатель	35
12.	Заместитель заведующей по хозяйственной части	65

Критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
Старший воспитатель																
1	Организация работы и обновление методического кабинета	баллы	8	0-8	3 раза в год	Наличие: - годового плана – 2 б. - справки о готовности кабинета к началу учебного года – 2 б. - стендов методической работы – 2 б. - обновление методической литературы – 2 б. <i>Аналитическая справка</i>										
2	Уровень исполнительской дисциплины	баллы	8	0-8	3 раза в год	Наличие методической документации: - образовательная программа – 1 б., - годовой план – 1 б., - календарный план – 1 б., - материалы контроля – 2 б., - своевременная подготовка и сдача отчетов – 3 б. <i>Журнал оперативного контроля</i>										
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. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">24-25% и более - 5 б.</td> <td style="width: 50%;">21% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>23% - 4 б.</td> <td>20% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>22% - 3 б.</td> <td></td> </tr> </table> <i>Информационная справка</i>	24-25% и более - 5 б.	21% - 2 б.	23% - 4 б.	20% - 1 б.	22% - 3 б.					
24-25% и более - 5 б.	21% - 2 б.															
23% - 4 б.	20% - 1 б.															
22% - 3 б.																
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	9	40-60	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">60% и более - 9 б.</td> <td style="width: 50%;">46-48% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>58-59% - 8 б.</td> <td>43-45% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>55-57% - 7 б.</td> <td>41-42% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>52-54% - 6 б.</td> <td>40% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>49-51% - 5 б.</td> <td></td> </tr> </table> <i>Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам</i>	60% и более - 9 б.	46-48% - 4 б.	58-59% - 8 б.	43-45% - 3 б.	55-57% - 7 б.	41-42% - 2 б.	52-54% - 6 б.	40% - 1 б.	49-51% - 5 б.	
60% и более - 9 б.	46-48% - 4 б.															
58-59% - 8 б.	43-45% - 3 б.															
55-57% - 7 б.	41-42% - 2 б.															
52-54% - 6 б.	40% - 1 б.															
49-51% - 5 б.																
5	Охват детей дополнительными образовательными и оздоровительными услугами	%	6	30-80	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">70-80% и более - 6 б.</td> <td style="width: 50%;">46-53% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>62-69% - 5 б.</td> <td>38-45% - 2 б.</td> </tr> </table>	70-80% и более - 6 б.	46-53% - 3 б.	62-69% - 5 б.	38-45% - 2 б.						
70-80% и более - 6 б.	46-53% - 3 б.															
62-69% - 5 б.	38-45% - 2 б.															

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
	бными услугами					54-61% - 4 б. 30-37% - 1 б. <i>Приказы, договора с родителями</i>
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единица	5	0-5	годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения		6	0-N	годовая	6*F/ N, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</i>
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах: мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) <i>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</i>
9	Ведение официального интернет-сайта в системе электронное образование РТ	единица	8	0-1	3 раза в год	Наличие обновлений на официальном интернет-сайте в системе электронное образование РТ – 8 баллов Отсутствие обновлений – 0 баллов
Итого - 60						
Воспитатель дошкольной группы с 3 до 7 лет						
1	Охрана жизни и здоровья	%	8	90-100	3 раза	$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание								
	детей (индекс здоровья)				в год	<table border="1"> <tr> <td>98-100% - 8 б.</td> <td>94% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 7 б.</td> <td>93% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 6 б.</td> <td>91-92% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <p><i>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости</i></p>	98-100% - 8 б.	94% - 4 б.	97% - 7 б.	93% - 3 б.	96% - 6 б.	91-92% - 2 б.	95% - 5 б.	90% - 1 б.
98-100% - 8 б.	94% - 4 б.													
97% - 7 б.	93% - 3 б.													
96% - 6 б.	91-92% - 2 б.													
95% - 5 б.	90% - 1 б.													
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней</p> <table border="1"> <tr> <td>78-85% и более - 7 б.</td> <td>66-68% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>75-77% - 6 б.</td> <td>63-65% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>72-74% - 5 б.</td> <td>60-61% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>69-71% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p><i>В соответствии с таблицами посещаемости</i></p>	78-85% и более - 7 б.	66-68% - 3 б.	75-77% - 6 б.	63-65% - 2 б.	72-74% - 5 б.	60-61% - 1 б.	69-71% - 4 б.	
78-85% и более - 7 б.	66-68% - 3 б.													
75-77% - 6 б.	63-65% - 2 б.													
72-74% - 5 б.	60-61% - 1 б.													
69-71% - 4 б.														
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	90-100	3 раза в год	<p>$N = (A-B) / A * 100\%$, где А – число оплаченных квитанций; В – число выставленных квитанций</p> <table border="1"> <tr> <td>96-100% - 7 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 6 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>94% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>93% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p><i>Ведомости по оплате</i></p>	96-100% - 7 б.	92% - 3 б.	95% - 6 б.	91% - 2 б.	94% - 5 б.	90% - 1 б.	93% - 4 б.	
96-100% - 7 б.	92% - 3 б.													
95% - 6 б.	91% - 2 б.													
94% - 5 б.	90% - 1 б.													
93% - 4 б.														
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единица	5	0-5	3 раза в год	<p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов</p>								
5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами	%	6	30-80	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей</p> <table border="1"> <tr> <td>70-80% и более - 6 б.</td> <td>46-53% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>62-69% - 5 б.</td> <td>38-45% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>54-61% - 4 б.</td> <td>30-37% - 1 б.</td> </tr> </table> <p><i>Приказы, договора с родителями</i></p>	70-80% и более - 6 б.	46-53% - 3 б.	62-69% - 5 б.	38-45% - 2 б.	54-61% - 4 б.	30-37% - 1 б.		
70-80% и более - 6 б.	46-53% - 3 б.													
62-69% - 5 б.	38-45% - 2 б.													
54-61% - 4 б.	30-37% - 1 б.													
6	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год</p> <table border="1"> <tr> <td>100%-6 б.</td> <td>94-95% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>98-99% - 5 б.</td> <td>92-93% - 2 б.</td> </tr> </table>	100%-6 б.	94-95% - 3 б.	98-99% - 5 б.	92-93% - 2 б.				
100%-6 б.	94-95% - 3 б.													
98-99% - 5 б.	92-93% - 2 б.													

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						96-97% - 4 б. 90-91% - 1 б. <i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</i>
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов; отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
8	Разработка и реализация авторских программ, методических пособий	единица	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т.д.
9	Отсутствие детского травматизма	единица	5	0-1	3 раза в год	Отсутствие детского травматизма – 5 баллов Наличие детского травматизма – 0 баллов
Итого – 55						
Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку						
1	Результативность обучения воспитанников татарскому (русскому) языку	%	7	70 - 100	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей в организации 96-100% - 7 б. 78-81% - 3 б. 90-95% - 6 б. 74-77% - 2 б. 86-89% - 5 б. 70-73% - 1 б. 82-85% - 4 б. Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
2	Работа с родителями по усвоению УМК, доля положительных отзывов родителями воспитанников	%	7	50-80	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – число положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования) в отчетном периоде, В – число родителей, принявших участие в анкетировании 78-80% - 7 б. 59-63% - 3 б. 74-77% - 6 б. 54-58% - 2 б. 69-73% - 5 б. 50-53% - 1 б. 64-68% - 4 б. Итоговый лист анкетирования
3	Пополнение материально -	%	10	80-100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – количество оформленного дидактического методического материала в отчетном

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
	технической базы, способствующей обучению детей татарскому (русскому) языку					<p>периоде, В – общее количество запланированных пособий</p> <table border="1"> <tr> <td>100% - 10 б.</td> <td>90-91% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>98-99% - 9 б.</td> <td>88-89% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>96-97% - 8 б.</td> <td>86-87% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>94-95% - 7 б.</td> <td>84-85% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>92-93% - 6 б.</td> <td>80-83% - 1 б.</td> </tr> </table> <p><i>Информационная справка</i></p>	100% - 10 б.	90-91% - 5 б.	98-99% - 9 б.	88-89% - 4 б.	96-97% - 8 б.	86-87% - 3 б.	94-95% - 7 б.	84-85% - 2 б.	92-93% - 6 б.	80-83% - 1 б.
100% - 10 б.	90-91% - 5 б.															
98-99% - 9 б.	88-89% - 4 б.															
96-97% - 8 б.	86-87% - 3 б.															
94-95% - 7 б.	84-85% - 2 б.															
92-93% - 6 б.	80-83% - 1 б.															
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единица	7	0-1	3 раза в год	<p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 7 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов</p>										
5	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год</p> <table border="1"> <tr> <td>96-100%-6 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>94-95% - 5 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>93% - 4 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <p><i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</i></p>	96-100%-6 б.	92% - 3 б.	94-95% - 5 б.	91% - 2 б.	93% - 4 б.	90% - 1 б.				
96-100%-6 б.	92% - 3 б.															
94-95% - 5 б.	91% - 2 б.															
93% - 4 б.	90% - 1 б.															
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов <i>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</i></p>										
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) <i>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</i></p>										
8	Работа по обучению	мероприятие	7	0-1	3 раза в год	<p>Зафиксированные мероприятия – 7баллов Отсутствие мероприятий – 0 баллов</p>										

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
	русскоязычных педагогов татарскому языку	е														
Итого – 55																
Учитель-логопед																
1	Итоговые результаты коррекционной работы	%	10	60-100	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - число воспитанников логопедической группы со значительным улучшением речи; В - число воспитанников логопедической группы <table border="1"> <tr> <td>94-100% - 10 б.</td> <td>76-79% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>90-93% - 9 б.</td> <td>72-75% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>88-89% - 8 б.</td> <td>68-71% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>84-87% - 7 б.</td> <td>64-67% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>80-83% - 6 б.</td> <td>60-63% - 1 б.</td> </tr> </table> <i>Данные протокола ПМПК</i>	94-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.	90-93% - 9 б.	72-75% - 4 б.	88-89% - 8 б.	68-71% - 3 б.	84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.	80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.
94-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.															
90-93% - 9 б.	72-75% - 4 б.															
88-89% - 8 б.	68-71% - 3 б.															
84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.															
80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.															
2	Пополнение материально-технической базы, способствующих улучшению результатов коррекционной работы	%	8	90-100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – количество оформленного дидактического методического материала в отчетном периоде, В – общее количество запланированных пособий <table border="1"> <tr> <td>98-100% - 8 б.</td> <td>94% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 7 б.</td> <td>93% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 6 б.</td> <td>91-92% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <i>Информационная справка</i>	98-100% - 8 б.	94% - 4 б.	97% - 7 б.	93% - 3 б.	96% - 6 б.	91-92% - 2 б.	95% - 5 б.	90% - 1 б.		
98-100% - 8 б.	94% - 4 б.															
97% - 7 б.	93% - 3 б.															
96% - 6 б.	91-92% - 2 б.															
95% - 5 б.	90% - 1 б.															
3	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единица	7	0-1	3 раза в год	Отсутствие жалоб родителей – 7 баллов Наличие жалоб родителей – 0 баллов										
4	Распространение передового педагогического опыта	%	7	90-100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год <table border="1"> <tr> <td>96-100% - 7 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 6 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>94% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>93% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений</i>	96-100% - 7 б.	92% - 3 б.	95% - 6 б.	91% - 2 б.	94% - 5 б.	90% - 1 б.	93% - 4 б.			
96-100% - 7 б.	92% - 3 б.															
95% - 6 б.	91% - 2 б.															
94% - 5 б.	90% - 1 б.															
93% - 4 б.																

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						<i>программы, копии публикаций, и т.д.</i>
5	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-6	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т.д.
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	7	0-1	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 7 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
7	Работа с родителями воспитанников (лицами, их заменяющим и)	мероприятие	8	0-1	3 раза в год	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим) Имеются дополнительные мероприятия – 8 баллов, отсутствуют мероприятия – 0 баллов
8	Консультативная деятельность с родителями (лицами, их заменяющим и) воспитанников, не посещающих логопедическую группу МАДОУ; с родителями (лицами, их заменяющим и) детей микрорайона «Танкодром»	мероприятие	7	0-1	3 раза в год	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи воспитанникам. Наличие зафиксированных мероприятий по оказанию консультативной помощи – 7 баллов, Отсутствуют мероприятия – 0 баллов
Итого – 60						

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
Учитель-дефектолог																
1	Итоговые результаты коррекционной работы	%	10	60-100	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - число воспитанников коррекционной группы со значительным улучшением ; В - число всего воспитанников коррекционной группы <table border="1"> <tr> <td>94-100% - 10 б.</td> <td>76-79% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>90-93% - 9 б.</td> <td>72-75% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>88-89% - 8 б.</td> <td>68-71% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>84-87% - 7 б.</td> <td>64-67% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>80-83% - 6 б.</td> <td>60-63% - 1 б.</td> </tr> </table> <i>Данные протокола ПМПК</i>	94-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.	90-93% - 9 б.	72-75% - 4 б.	88-89% - 8 б.	68-71% - 3 б.	84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.	80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.
94-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.															
90-93% - 9 б.	72-75% - 4 б.															
88-89% - 8 б.	68-71% - 3 б.															
84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.															
80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.															
2	Пополнение материально-технической базы, способствующей улучшению результатов коррекционной работы	%	8	90-100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – количество оформленного дидактического методического материала в отчетном периоде, В – общее количество запланированных пособий <table border="1"> <tr> <td>98-100% - 8 б.</td> <td>94% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 7 б.</td> <td>93% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 6 б.</td> <td>91-92% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <i>Информационная справка</i>	98-100% - 8 б.	94% - 4 б.	97% - 7 б.	93% - 3 б.	96% - 6 б.	91-92% - 2 б.	95% - 5 б.	90% - 1 б.		
98-100% - 8 б.	94% - 4 б.															
97% - 7 б.	93% - 3 б.															
96% - 6 б.	91-92% - 2 б.															
95% - 5 б.	90% - 1 б.															
3	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единица	7	0-1	3 раза в год	Отсутствие жалоб родителей – 7 баллов Наличие жалоб родителей – 0 баллов										
4	Распространение передового педагогического опыта	%	7	90-100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год <table border="1"> <tr> <td>96-100% - 7 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 6 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>94% - 5 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>93% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</i>	96-100% - 7 б.	92% - 3 б.	95% - 6 б.	91% - 2 б.	94% - 5 б.	90% - 1 б.	93% - 4 б.			
96-100% - 7 б.	92% - 3 б.															
95% - 6 б.	91% - 2 б.															
94% - 5 б.	90% - 1 б.															
93% - 4 б.																
5	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-6	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов <i>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т.д.</i>										

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание				
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	7	0-1	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 7 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы				
7	Работа с родителями воспитанников (лицами, их заменяющим и)	мероприятие	8	0-1	3 раза в год	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим) Имеются дополнительные мероприятия – 8 баллов, отсутствуют мероприятия – 0 баллов				
8	Консультативная деятельность с родителями (лицами, их заменяющим и) воспитанников, не посещающих логопедическую группу МАДОУ; с родителями (лицами, их заменяющим и) детей микрорайона «Танкодром»	мероприятие	7	0-1	3 раза в год	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи воспитанникам. Наличие зафиксированных мероприятий по оказанию консультативной помощи – 7 баллов, Отсутствуют мероприятия – 0 баллов				
Итого – 60										
Музыкальный руководитель										
1	Результативность освоения детьми образовательной области	%	8	70 – 100	годовая	N = A/B*100%, где А – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, В – общее количество детей учреждения. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">90-100% - 8 б.</td> <td style="width: 50%;">79-81% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>88-89% - 7 б.</td> <td>76-78% - 3 б.</td> </tr> </table>	90-100% - 8 б.	79-81% - 4 б.	88-89% - 7 б.	76-78% - 3 б.
90-100% - 8 б.	79-81% - 4 б.									
88-89% - 7 б.	76-78% - 3 б.									

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание								
	«Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования					<table border="1"> <tr> <td>85-87% - 6 б.</td> <td>73-75% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>82-84% - 5 б.</td> <td>70-72% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</p>	85-87% - 6 б.	73-75% - 2 б.	82-84% - 5 б.	70-72% - 1 б.				
85-87% - 6 б.	73-75% - 2 б.													
82-84% - 5 б.	70-72% - 1 б.													
2	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	50 - 70	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения.</p> <table border="1"> <tr> <td>70%-6 б.</td> <td>58-61% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>66-69% - 5 б.</td> <td>54-57% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>62-65% - 4 б.</td> <td>50-52% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.</p>	70%-6 б.	58-61% - 3 б.	66-69% - 5 б.	54-57% - 2 б.	62-65% - 4 б.	50-52% - 1 б.		
70%-6 б.	58-61% - 3 б.													
66-69% - 5 б.	54-57% - 2 б.													
62-65% - 4 б.	50-52% - 1 б.													
3	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	6	70-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании.</p> <table border="1"> <tr> <td>95-100% - 6 б.</td> <td>80-84% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>90-94% - 5 б.</td> <td>75-79% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>85-89% - 4 б.</td> <td>70-74% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</p>	95-100% - 6 б.	80-84% - 3 б.	90-94% - 5 б.	75-79% - 2 б.	85-89% - 4 б.	70-74% - 1 б.		
95-100% - 6 б.	80-84% - 3 б.													
90-94% - 5 б.	75-79% - 2 б.													
85-89% - 4 б.	70-74% - 1 б.													
4	Распространение передового педагогического опыта	мероприятие	6	0-N	3 раза в год	<p>$6 * F / N$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p>								
5	Поддержка и развитие одаренных детей	%	7	10-20	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число выявленных одаренных детей, В – общее число воспитанников учреждения.</p> <table border="1"> <tr> <td>16-20% - 7 б.</td> <td>12% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>15% - 6 б.</td> <td>11% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>14% - 5 б.</td> <td>10% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>13% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ, дипломы участия в конкурсах и фестивалях</p>	16-20% - 7 б.	12% - 3 б.	15% - 6 б.	11% - 2 б.	14% - 5 б.	10% - 1 б.	13% - 4 б.	
16-20% - 7 б.	12% - 3 б.													
15% - 6 б.	11% - 2 б.													
14% - 5 б.	10% - 1 б.													
13% - 4 б.														
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	единица	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов</p> <p>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</p>								

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание								
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	6	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</p>								
Итого - 45														
Инструктор по физической культуре														
1	Результативность освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 - 100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, В – общее количество детей учреждения.</p> <table border="1"> <tr> <td>90-100% - 8 б.</td> <td>79-81% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>88-89% - 7 б.</td> <td>76-78% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>85-87% - 6 б.</td> <td>73-75% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>82-84% - 5 б.</td> <td>70-72% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</p>	90-100% - 8 б.	79-81% - 4 б.	88-89% - 7 б.	76-78% - 3 б.	85-87% - 6 б.	73-75% - 2 б.	82-84% - 5 б.	70-72% - 1 б.
90-100% - 8 б.	79-81% - 4 б.													
88-89% - 7 б.	76-78% - 3 б.													
85-87% - 6 б.	73-75% - 2 б.													
82-84% - 5 б.	70-72% - 1 б.													
2	Уровень физического развития выпускников	%	7	20-100	3 раз в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, с достаточной физической подготовленностью к обучению в школе, В – число детей подготовительной к школе группы</p> <table border="1"> <tr> <td>80-100% - 7 б.</td> <td>40% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>70% - 6 б.</td> <td>30% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>60% - 5 б.</td> <td>20% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>50% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p>Результаты проверки заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</p>	80-100% - 7 б.	40% - 3 б.	70% - 6 б.	30% - 2 б.	60% - 5 б.	20% - 1 б.	50% - 4 б.	
80-100% - 7 б.	40% - 3 б.													
70% - 6 б.	30% - 2 б.													
60% - 5 б.	20% - 1 б.													
50% - 4 б.														
3	Пополнение материально-технической базы, способствующей улучшению результатов	%	6	80-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество оформленного дидактического методического материала в отчетном периоде, В – общее количество запланированных пособий</p> <table border="1"> <tr> <td>100% - 6 б.</td> <td>88-91% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96-99% - 5 б.</td> <td>84-87% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>92-95% - 4 б.</td> <td>80-83% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Информационная справка</p>	100% - 6 б.	88-91% - 3 б.	96-99% - 5 б.	84-87% - 2 б.	92-95% - 4 б.	80-83% - 1 б.		
100% - 6 б.	88-91% - 3 б.													
96-99% - 5 б.	84-87% - 2 б.													
92-95% - 4 б.	80-83% - 1 б.													

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание						
	коррекционной работы											
4	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	6	10 - 70	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, В – число всех детей учреждения.</p> <table border="1"> <tr> <td>66-70% - 6 б.</td> <td>33% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>55% - 5 б.</td> <td>22% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>44% - 4 б.</td> <td>11% - 1 б.</td> </tr> </table> <p><i>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций</i></p>	66-70% - 6 б.	33% - 3 б.	55% - 5 б.	22% - 2 б.	44% - 4 б.	11% - 1 б.
66-70% - 6 б.	33% - 3 б.											
55% - 5 б.	22% - 2 б.											
44% - 4 б.	11% - 1 б.											
5	Распространение передового педагогического опыта	мероприятие	6	0-N	3 раза в год	<p>$F/N * 6$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. 0 – 0 б. N – 6 б.</p> <p><i>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</i></p>						
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	единица	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов <i>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</i></p>						
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	6	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) <i>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</i></p>						
Итого – 45												
Педагог-психолог												
1	Качество диагностических мероприятий	%	10	50 - 100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число выявленных детей с особенностями в развитии, В – число обследованных детей.</p> <table border="1"> <tr> <td>95-100% - 10 б.</td> <td>70-74% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>90-94% - 9 б.</td> <td>65-69% - 4 б.</td> </tr> </table>	95-100% - 10 б.	70-74% - 5 б.	90-94% - 9 б.	65-69% - 4 б.		
95-100% - 10 б.	70-74% - 5 б.											
90-94% - 9 б.	65-69% - 4 б.											

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
						<table border="1"> <tr> <td>85-89% - 8 б.</td> <td>60-64% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>80-84% - 7 б.</td> <td>55-59% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>75-79% - 6 б.</td> <td>50-54% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Протокол и анализ диагностических данных.</p>	85-89% - 8 б.	60-64% - 3 б.	80-84% - 7 б.	55-59% - 2 б.	75-79% - 6 б.	50-54% - 1 б.				
85-89% - 8 б.	60-64% - 3 б.															
80-84% - 7 б.	55-59% - 2 б.															
75-79% - 6 б.	50-54% - 1 б.															
2	Психологическая готовность детей к школе	%	10	60 -100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, В – число детей в подготовительной группе.</p> <table border="1"> <tr> <td>96-100% - 10 б.</td> <td>76-79% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>92-95% - 9 б.</td> <td>72-75% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>88-91% - 8 б.</td> <td>68-71% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>84-87% - 7 б.</td> <td>64-67% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>80-83% - 6 б.</td> <td>60-63% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Протокол диагностики</p>	96-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.	92-95% - 9 б.	72-75% - 4 б.	88-91% - 8 б.	68-71% - 3 б.	84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.	80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.
96-100% - 10 б.	76-79% - 5 б.															
92-95% - 9 б.	72-75% - 4 б.															
88-91% - 8 б.	68-71% - 3 б.															
84-87% - 7 б.	64-67% - 2 б.															
80-83% - 6 б.	60-63% - 1 б.															
3	Уровень нервно-психического развития детей	%	8	50 – 100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, с достаточным уровнем нервно-психического развития, В – число всех детей в учреждении</p> <table border="1"> <tr> <td>92-100% - 8 б.</td> <td>68-73% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>86-91% - 7 б.</td> <td>62-67% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>80-85% - 6 б.</td> <td>56-61% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>74-79% - 5 б.</td> <td>50-55% - 1 б.</td> </tr> </table>	92-100% - 8 б.	68-73% - 4 б.	86-91% - 7 б.	62-67% - 3 б.	80-85% - 6 б.	56-61% - 2 б.	74-79% - 5 б.	50-55% - 1 б.		
92-100% - 8 б.	68-73% - 4 б.															
86-91% - 7 б.	62-67% - 3 б.															
80-85% - 6 б.	56-61% - 2 б.															
74-79% - 5 б.	50-55% - 1 б.															
4	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	7	70-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании.</p> <table border="1"> <tr> <td>93-100% - 7 б.</td> <td>78-80% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>89-92% - 6 б.</td> <td>74-77% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>85-88% - 5 б.</td> <td>70-73% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>81-84% - 4 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</p>	93-100% - 7 б.	78-80% - 3 б.	89-92% - 6 б.	74-77% - 2 б.	85-88% - 5 б.	70-73% - 1 б.	81-84% - 4 б.			
93-100% - 7 б.	78-80% - 3 б.															
89-92% - 6 б.	74-77% - 2 б.															
85-88% - 5 б.	70-73% - 1 б.															
81-84% - 4 б.																
5	Распространение передового педагогического опыта	мероприятие	6	0-N	3 раза в год	<p>$6 * F / N$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p> <p>0 - 0 б. N- 6 б.</p>										
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	0-1	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)</p>										

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
						Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы										
7	Консультационная деятельность	%	9	80-100	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведенных педагогом консультаций, В – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями.</p> <table border="1"> <tr> <td>96-100% - 9 б.</td> <td>86-87% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>94-95% - 8 б.</td> <td>84-85% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>92-93% - 7 б.</td> <td>82-83% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>90-91% - 6 б.</td> <td>80-81% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>88-89% - 5 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p>План консультационной работы, протоколы проведения консультаций.</p>	96-100% - 9 б.	86-87% - 4 б.	94-95% - 8 б.	84-85% - 3 б.	92-93% - 7 б.	82-83% - 2 б.	90-91% - 6 б.	80-81% - 1 б.	88-89% - 5 б.	
96-100% - 9 б.	86-87% - 4 б.															
94-95% - 8 б.	84-85% - 3 б.															
92-93% - 7 б.	82-83% - 2 б.															
90-91% - 6 б.	80-81% - 1 б.															
88-89% - 5 б.																
Итого – 55																
Старшая медицинская сестра																
1	Охват детей прививками	%	10	90-100	года	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки</p> <table border="1"> <tr> <td>99-100% - 10 б.</td> <td>94% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>98% - 9 б.</td> <td>93% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 8 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 7 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 6 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Отчетные данные</p>	99-100% - 10 б.	94% - 5 б.	98% - 9 б.	93% - 4 б.	97% - 8 б.	92% - 3 б.	96% - 7 б.	91% - 2 б.	95% - 6 б.	90% - 1 б.
99-100% - 10 б.	94% - 5 б.															
98% - 9 б.	93% - 4 б.															
97% - 8 б.	92% - 3 б.															
96% - 7 б.	91% - 2 б.															
95% - 6 б.	90% - 1 б.															
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случай	10	1-0	3 раза в год	<p>Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 10 баллов, наличие случаев – 0 баллов.</p> <p>Отчетные данные</p>										
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	случай	10	0-1	3 раза в год	<p>Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов.</p> <p>Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии.</p> <p>Отчетные данные</p>										
4	Снижение заболеваемости	%	10	100-95	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, В – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода</p>										

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание											
						100% - 10 б.	97% - 4 б.										
						99% - 8 б.	96% - 2 б.										
						98% - 6 б.	95% - 1 б.										
						Отчетные данные											
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	10	100-105	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета МАДОУ на начало отчетного периода, В – на конец отчетного периода.</p> <p>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> <p>Информация предоставляется отделами (управлениями) образования</p>											
Итого – 50																	
Медицинская сестра																	
1	Охват детей прививками	%	5	90-100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки</p> <table border="1"> <tr> <td>99-100% - 10 б.</td> <td>94% - 5 б.</td> </tr> <tr> <td>98% - 9 б.</td> <td>93% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 8 б.</td> <td>92% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 7 б.</td> <td>91% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 6 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Отчетные данные</p>		99-100% - 10 б.	94% - 5 б.	98% - 9 б.	93% - 4 б.	97% - 8 б.	92% - 3 б.	96% - 7 б.	91% - 2 б.	95% - 6 б.	90% - 1 б.
99-100% - 10 б.	94% - 5 б.																
98% - 9 б.	93% - 4 б.																
97% - 8 б.	92% - 3 б.																
96% - 7 б.	91% - 2 б.																
95% - 6 б.	90% - 1 б.																
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случаи	10	1-0	3 раза в год	<p>Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 5 баллов, наличие случаев – 0 баллов.</p> <p>Отчетные данные</p>											
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия	баллы	10	0-1	3 раза в год	<p>Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -5 баллов, при наличии карантина – 0 баллов.</p> <p>Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии.</p> <p>Отчетные данные</p>											

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание										
	учреждения на карантин															
4	Снижение заболеваемости	%	10	100-95	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, В – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода</p> <table border="1"> <tr> <td>100% - 10 б.</td> <td>97% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>99% - 8 б.</td> <td>96% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>98% - 6 б.</td> <td>95% - 1 б.</td> </tr> </table> <p>Отчетные данные</p>	100% - 10 б.	97% - 4 б.	99% - 8 б.	96% - 2 б.	98% - 6 б.	95% - 1 б.				
100% - 10 б.	97% - 4 б.															
99% - 8 б.	96% - 2 б.															
98% - 6 б.	95% - 1 б.															
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	100-105	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета МАДОУ на начало отчетного периода, В – на конец отчетного периода.</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Информация предоставляется отделами (управлениями) образования</p>										
Итого –40																
Младший воспитатель																
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	случаи	10	0-1	3 раза в год	<p>Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта –10 баллов.</p> <p>Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора</p>										
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	95-100 в группах раннего возраста, 90-100 в дошкольных группах	3 раза в год	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей</p> <table border="1"> <tr> <td>99-100% -9 б.</td> <td>94% - 4 б.</td> </tr> <tr> <td>98% - 8 б.</td> <td>93% - 3 б.</td> </tr> <tr> <td>97% - 7 б.</td> <td>91-92% - 2 б.</td> </tr> <tr> <td>96% - 6 б.</td> <td>90% - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>95% - 5 б.</td> <td></td> </tr> </table> <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</p>	99-100% -9 б.	94% - 4 б.	98% - 8 б.	93% - 3 б.	97% - 7 б.	91-92% - 2 б.	96% - 6 б.	90% - 1 б.	95% - 5 б.	
99-100% -9 б.	94% - 4 б.															
98% - 8 б.	93% - 3 б.															
97% - 7 б.	91-92% - 2 б.															
96% - 6 б.	90% - 1 б.															
95% - 5 б.																

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе	мероприятие	8	0-N	3 раза в год	8*F/ N, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <i>Протокол контроля, План воспитательно-образовательного процесса</i>
4	Участие в благоустройстве учреждения и территории	случай	8	1-0	3 раза в год	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 8 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. <i>Протокол оперативного контроля за выполнением работ</i>
Итого – 35						
Заместитель заведующего по хозяйственной части						
1	Обеспечение условий в учреждении для выполнения:					
	- требований пожарной безопасности	единиц	5	1-0	3 раза в год	При наличии актов и предписаний – 0 баллов, отсутствие актов и предписаний – 5 баллов
	- требований охраны труда, санитарных норм	единиц	5	1-0	3 раза в год	При наличии актов и предписаний – 0 баллов, отсутствие актов и предписаний – 5 баллов
	- обеспечение стабильной деятельности учреждения	случай	10	0-1	3 раза в год	Отсутствие аварийных ситуаций – 10 баллов, при наличии аварии – 0 баллов
2	Готовность учреждения к новому учебному году	акт	10	0-1	годовая	Учитывается своевременное подписание акта о приеме МАДОУ (не позднее 7 дней после начала учебного года) – 10 баллов.
3	Организация работ по благоустройству территории, уборке помещений	единиц	10	1-0	3 раза в год	При наличии актов и предписаний, замечаний – 0 баллов (зафиксированные замечания со стороны проверяющих органов, обоснованные жалобы со стороны родителей и сотрудников), отсутствие актов и предписаний - 10 баллов
4	Развитие материально-технической базы учреждения	%	5	100-105	3 раза в год	$N=(A/B)*100\%$, где А-балансовая стоимость основных средств на конец отчетного периода, В - балансовая стоимость основных средств на начало отчетного периода N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min

№ п / п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						<p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <i>Данные из бухгалтерии</i></p>
5	Использование энергосберегающего режима	%	10	100-97	3 раза в год	<p>$N=(A/B)*100\%$, где А – объем потребления коммунальных услуг в отчетном периоде в рублях, В - объем потребления коммунальных услуг в предыдущем периоде в рублях. N-L I= ----- * 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 <i>Данные из бухгалтерии</i></p>
6	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (наличие фактов недостачи и излишков товарно-материальных ценностей)	единиц	5	1-0	годовая	<p>Наличие недостачи или излишков материальных ценностей- 0 баллов, отсутствие недостачи или излишков материальных ценностей - 5 баллов <i>Данные из бухгалтерии</i></p>
7	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	случаев	5	0-1	3 раза в год	<p>Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в учреждении – 5 баллов, наличие указанных случаев - ноль баллов <i>По отчетной информации учреждения учредителю</i></p>
Итого – 65						

3.Порядок выплаты по критериям оценки эффективности деятельности работников

3.1. Выплата по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливается работникам Учреждения по основной должности по результатам труда за определенный период времени. При работе на условиях внешнего совместительства должностей, за замещение выплата за качество работы не производится. При работе на условиях внутреннего совместительства (совмещения) выплата за качество работ не производится.

3.2. Выплата по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения производится в следующие отчетные периоды:

- 1 - сентябрь – декабрь – итоги за четыре месяца, участие на профессиональных конкурсах, в общественной жизни МАДОУ (выплаты производятся с 1 января по 30 апреля);
- 2 - январь – апрель - итоги за четыре месяца, участие на профессиональных конкурсах, в общественной жизни МАДОУ (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа);
- 3 - май – август - итоги за четыре месяца, участие на профессиональных конкурсах, в общественной жизни МАДОУ (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря).

3.3. Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

3.4. Педагогическим работникам, принятым переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого переведен работник (основание – справка с последнего места работы).

3.5. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность производится на основании решения педагогического совета.

3.4. Выплата за качество эффективности производится на основании решения балансовой комиссии (оформляется протоколом), приказа заведующей по учреждения.

3.5. При расчете стоимости одного балла учитывается полученная по итогам работы сумма баллов по фактическим значениям критериев оценки качества. Стоимость балла может меняться в зависимости от периодичности рассматривания критериев оценки эффективности деятельности работников. Фонд оплаты труда за качество должен составлять не менее 17,5% в учреждении от фонда оплаты труда основного персонала учреждения по основному месту работу, по должностным окладам (с учетом нагрузки) основного персонала, не включая вакансии.

4.Заключительные положения

4.1. Изменения в Положении.

4.1.1. Изменения и дополнения к Положению вносятся по предложению работников детского сада, профкома или администрации Учреждения и рассматриваются на общем собрании коллектива, согласовываются с первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом заведующей Учреждения. Положение подлежит изменению и дополнению в следующих случаях:

- реорганизация либо изменение структуры МАДОУ, которое влечёт за собой изменение наименования либо задач и направлений деятельности;
- изменение законодательства Российской Федерации;
- по усмотрению МАДОУ.

4.1.2. Положение может быть изменено и дополнено только принятием новой редакции

Положения в полном объёме - путём утверждения нового Положения.

4.2. Отмена Положения.

4.2.1. Основанием для отмены Положения МАДОУ являются:

- вступлением в силу закона или другого нормативного правового акта;
- отмена Положения в связи с утратой силы производится приказом заведующего МАДОУ.

4.3. Данное Положение рассматривается на общем собрании коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующей Учреждения.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МАДОУ «Детский сад № 316
комбинированного вида»

_____ / А. А. Конова

« _____ » _____ 2024г.

Принято на Общем собрании работников
МАДОУ
Протокол № 2 от « 11 » 01 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 316
комбинированного вида»

_____ / Г.Н.Кашапова

Введено в действие приказом
№ 4/а-АД от « 11 » 01 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ) РАБОТНИКАМ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №316 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г.КАЗАНИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующих выплат (премий) работникам МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее – **Положение**) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее – **Учреждение**) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии:

- с Положением об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 31 мая 2018 г. № 412);
- с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- с Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- с Уставом МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида»;
- с Коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида»;
- с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2021-2023гг.;
- Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг.;

- Территориального Соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг;
- с Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашение между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 гг. от 10.01.2022 г.;
- с Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашение между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 гг. от 15.02.2022 г.;
- с Постановлением Кабинета Министров РТ от 30.10.2021 г. №1030 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ».

1.3. Система стимулирующих выплат (премий) Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.4. Действие Положения направлено на материальное поощрение с целью дальнейшего развития творческой инициативы работников.

1.5. Данное положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения, совместителям премия не выплачивается.

2. Условия премирования

2.1. При определении стимулирующих выплат(премий) работникам Учреждения каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная - 1.

В зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

2.2. Основанием для установления премий работникам Учреждения являются следующие показатели:

Наименование должности	Основание для премирования	Баллы
Старший воспитатель	Качество методического сопровождения участия дошкольного учреждения, педагогических работников учреждения в районных, городских, республиканских, федеральных конкурсах, смотрах, фестивалях.	0-4
	Качество проведения на базе дошкольного учреждения мероприятий различного уровня.	0-4
	высокий уровень подготовки педагогических работников МАДОУ к аттестации	0-4
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-4
	Качественное, своевременное размещение информации на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование».	0-4
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МАДОУ педагогический совет, родительский комитет т.д.)	0-4
	Качественный контроль за организацией работы педагогических работников	0-4
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности	0-4
Воспитатель	Высокая посещаемость детьми ДОУ (низкий уровень заболеваемости) в сравнении с городским показателем (%);	0-3
	Эффективность организации предметно-развивающей	0-3

	среды в группах, на прогулочных площадках	
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе.	0-3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, районном, городском и региональном и федеральном уровнях	0-3
	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства в учреждении, на районном, городском и региональном и федеральном уровнях; обобщение и презентация педагогического опыта	0-3
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций, систематизации дидактических материалов.	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3
Инструктор по физической культуре	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития физических качеств в сравнении с предыдущим периодом по результатам медико-педагогического контроля	0-3
	Эффективность организации предметно-развивающей среды в спортивном зале, на спортивной площадке	0-3
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и др.)	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе.	0-3
	Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства в учреждении, на районном, городском и региональном и федеральном уровнях; обобщение и презентация педагогического опыта	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций,	0-3

	систематизации дидактических материалов.	
Педагог-психолог	Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете.	0-3
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе	0-3
	Результативность психолого-педагогического сопровождения и социально-педагогической работы всех участников образовательного процесса	0-3
	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками и семьями группы «риска»	0-3
	Участие в методической работе учреждения, районных, городских, региональных и федеральных мероприятиях, применение педагогических инновационных технологий.	0-3
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций, систематизации дидактических материалов.	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3
Учитель-логопед, Учитель-дефектолог	Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете.	0-3
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе	0-3
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций, систематизации дидактических материалов.	0-3
	Участие в методической работе учреждения, районных, городских, региональных и федеральных мероприятиях, применение педагогических инновационных технологий.	0-3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, районном, городском и региональном и федеральном уровнях	0-3
	Сложность контингента воспитанников (дети с особыми возможностями здоровья), дети разного возраста.	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3

Воспитатель по обучению родному языку	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций, систематизации дидактических материалов.	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих приобщению воспитанников к национальной культуре и традициям (национальные праздники, дни родного языка и др.)	0-3
	Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете, группах МАДОУ, оформление информационных стендов, тематических выставок для сотрудников и родителей, воспитанников на двух государственных языках	0-3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, районном, городском и региональном и федеральном уровнях	0-3
	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства в учреждении, на районном, городском и региональном и федеральном уровнях; обобщение и презентация педагогического опыта	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности.	0-3
Музыкальный руководитель	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития музыкальных способностей в сравнении с предыдущим периодом по результатам мониторинга	0-3
	Эффективность организации предметно-развивающей среды в музыкальном зале	0-3
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-3
	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации; участие в размещении на сайте МАДОУ на портале «Электронное образование» наглядной информации, консультаций для родителей; использование информационных технологий в образовательном процессе.	0-3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, районном, городском и региональном и федеральном уровнях	0-3
Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства в учреждении, на районном, городском и региональном и федеральном уровнях; обобщение и презентация педагогического опыта	0-3	

	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, применение педагогических инновационных технологий, создание методических разработок, рекомендаций, систематизации дидактических материалов, атрибутов, костюмов	0-3
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-3
Заместитель заведующей по хозяйственной части	Качество организации контроля за подготовкой и проведения ремонтных работ	0-4
	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, пожарной безопасности, электробезопасности, гражданской обороны, антитеррористической безопасности, требования по охране труда и др.	0-4
	Качественный учёт, сохранность и пополнение технико-материальной базы МАДОУ	0-4
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчётов и др.)	0-4
	Качественное, своевременное выполнение предписаний надзорных органов.	0-4
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-4
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории МАДОУ	0-4
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-4
Старшая медсестра	Качество ведения учетно-отчетной документации с использование информационных технологий	0-4
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории МАДОУ	0-4
	Эффективность и качество контроля за состоянием здоровья воспитанников, медико-педагогического контроля за физическим воспитанием детей	0-4
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-4
	Эффективность организации предметно-развивающей среды в медицинском блоке	0-4
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-4
	Качественный контроль за организацией питания воспитанников	0-4
	Оформление тематических выставок для сотрудников и родителей воспитанников	0-4
Секретарь-машинистка	Качество ведения учетно-отчетной документации с использование информационных технологий	0-4
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-4
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-4

	Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных и личных дел воспитанников	0-4
	Оформление информационных стендов для сотрудников и родителей воспитанников	0-4
	Своевременное и качественное ведение кадрового делопроизводства	0-4
	Своевременное и качественное ведение документации по персональным данным сотрудников, родителей, воспитанников	0-4
	Своевременное и качественное предоставление документации в бухгалтерию	0-4
Младший воспитатель	Качество содержания групповых комнат, в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Качественный уровень сохранности имущества находящегося в групповом помещении	0-2
	Соблюдение санитарно-гигиенических условий в группе(организация питания воспитанников, температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды).	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Выполнение нагрузки, не входящей в должностные обязанности	0-2
	Качество и своевременность проведения генеральных уборок	0-2
Работники пищеблока	Качество содержания помещений, в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Качественное приготовлении пищи в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Соблюдение режима получения и выдачи пищи, питьевого режима в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Качественный уровень сохранности имущества находящегося на пищеблоке	0-2
	Качество и своевременность проведения генеральных уборок	0-2
Кладовщик	Соблюдение санитарно-гигиенических норм хранения продуктов питания, уровень сохранности продуктов питания и имущества	0-2
	Своевременность и качество подачи заявок в электронном виде на продукты питания	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2

	Своевременная подача отчетов о выполнении норм питания в денежном и натуральном выражении	0-2
	Своевременное и качественное предоставление документации в бухгалтерию	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Качество содержания складских помещений и овощехранилища, в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Качество и своевременность проведения генеральных уборок	0-2
Сторож	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности (прием хлебобулочных и молочных продуктов питания в ночное время)	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Качественный уровень сохранности имущества, здания и территории МАДОУ	0-2
	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-2
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0-2
	Оперативность реагирования на аварийные ситуации в МАДОУ	0-2
Кастелянша	Качественный уровень сохранности материально-технического оборудования, имущества МАДОУ.	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Своевременное и качественное предоставление документации в бухгалтерию	0-2
	Качество ведения учетно-отчетной документации	0-2
	выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности	0-2
	Изготовление дидактических материалов, атрибутов, костюмов	0-2
Уборщик служебных помещений, дворники	Качество и своевременность проведения уборочных работ (поливочных работ в летний период)	0-2
	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-2
	Качество содержания помещений и территории, в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Качество и своевременность проведения генеральных уборок	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные	0-2

	обязанности	
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Качественный уровень сохранности материально-технического оборудования, имущества МАДОУ.	0-2
Машинист по стирке белья	Качество и своевременность проведения генеральных уборок	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Качественный уровень сохранности материально-технического оборудования, имущества МАДОУ.	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Качество содержания помещений, в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Эффективность взаимодействия с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-2
Обслуживающий персонал (рабочий по обслуживанию здания, подсобный рабочий)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2
	Выполнение социально-значимой общественной работы	0-2
	Выполнение нагрузки не входящей в должностные обязанности	0-2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций	0-2
	Качественный уровень сохранности материально-технического оборудования, имущества МАДОУ.	0-2
	Соблюдение режима экономии энергоресурсов, водоснабжения, теплоснабжения	0-2
	Эффективность взаимодействия с сотрудниками, этика общения, отсутствие претензий и жалоб	0-2
	Качество содержания закреплённых помещений в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной и электробезопасности.	0-2

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускаются.

Условиями для назначений премиальных выплат являются:

- стаж работы в должности не менее **шести** месяцев;
- отсутствие случаев травматизма;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Порядок премирования работников

3.1. Премииальные выплаты работников производится за счет и в пределах премиального фонда оплаты труда Учреждения.

3.2.Премииальные выплаты устанавливаются работником за определенный период времени (месяц, квартал, год).

3.3. Премииальные выплаты не гарантированы всем работникам. Работники

Учреждения могут быть не представлены к премированию.

3.4. Распределение стимулирующих выплат (премий) производится Комиссией по распределению стимулирующих и премиальных выплат, обеспечивающий гласность, на основании представления заведующей Учреждения, с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Премиальные выплаты работникам производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оформляется протоколом, в котором указывается размер премии и показатели премирования и приказом заведующего Учреждения.

3.6. Лишение премии или снижение размера премии работника осуществляется на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат и приказа заведующего Учреждения, в котором указываются причины лишения или снижения размера премии работника и размер снижения премии. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом заведующего учреждения.

3.7. Размеры премиальных выплат работникам устанавливаются в процентных и суммарных показателях.

3.8. Размеры индивидуальных премиальных выплат, материальной помощи или поощрений (по случаю торжественного события в личной жизни, по случаю торжественного события общественной жизни, за выполнение особо важных срочных работ) определяются в зависимости от финансовых возможностей фонда оплаты труда.

3.9. Заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени в соответствии с Федеральным законом №376-ФЗ «О внесении изменений в статью Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

3.10. При работе на условиях внутреннего совместительства (совмещении) и на условиях внешнего совместительства должностей в Учреждении премиальные выплаты не производятся.

3.11. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения педагогического совета.

3.12. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя образовательной организации.

Заключительные положения

4.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующей Учреждения

4.2. Изменения и дополнения к Положению вносятся по предложению работников детского сада, профкома или администрации Учреждения и рассматриваются на общем собрании коллектива.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188

« Принято»

общим собранием работников МАДОУ
«Детский сад № 316 комбинированного вида»
Протокол № 2 от « 11 » января 2024г
Председатель общего собрания
_____ А.А. Конова

«Утверждено»

Заведующая МАДОУ «Детский сад
№ 316 комбинированного вида»
_____ Г.Н.Кашапова
Введено в действие приказом № 4/а-АД
от « 11 » января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ) РАБОТНИКАМ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №316 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г.КАЗАНИ

1. Общие положения

1.1. Комиссия по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы (далее – «Комиссия») создается в МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее – МАДОУ) в целях реализации Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденного в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 19.08.2011 №688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденным постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

1.2. В состав Комиссии выдвигаются 5-7 человек из представителей администрации МАДОУ, председатель или члены профкома, опытные члены из числа работников трудового коллектива.

1.3. Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются заведующей МАДОУ, согласовываются с выборным профсоюзным органом, рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 19.08.2011 №688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденным постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан;
- Положением об оплате труда МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида»
- Положением о критериях оценки эффективной деятельности работы педагогов МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида»;
- Уставом МОУ МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида»;
- Коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 316 комбинированного вида».

Основные принципы деятельности Комиссии:

компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

2. Основные задачи

2.1. Изучение информации, представленной заведующей МАДОУ, о нагрузке педагогических работников.

2.2. Изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников МАДОУ, представленной администрацией МАДОУ, руководителями структурных подразделений, служб и методических объединений.

2.3. Изучение портфолио (оценочных листов) результатов деятельности каждого педагога, заполненных собственноручно в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогов, согласованным с первичной профсоюзной организацией МАДОУ, рассмотренном на Совете педагогов МАДОУ и утвержденным приказом заведующей.

2.4. Определение фактического состояния условий труда на рабочих местах и предоставления равных возможностей участия в социально значимых мероприятиях МАДОУ.

3. Порядок работы

3.1. Комиссия разрабатывает и представляет на рассмотрение собрания общего трудового коллектива МАДОУ Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогов.

3.2. В установленные приказом заведующей МАДОУ сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

3.3. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 квартал – январь, февраль, март;
- 2 квартал – апрель, май, июнь;
- 3 квартал – июль, август, сентябрь;

4 квартал – октябрь, ноябрь, декабрь

3.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее трех членов Комиссии.

3.5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.6. Комиссия разрабатывает форму оценочного листа, диапазон баллов по каждому критерию, требования к портфолио работников всех категорий.

3.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.

3.8. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого работника МАДОУ, либо проводить собеседования в целях уточнения материалов, представленных в Комиссию.

3.9. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются работнику представившему результаты, для исправления и доработки.

3.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

3.11. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у главного бухгалтера МАДОУ.

3.12. На основании решения Комиссии заведующая МАДОУ издает приказ об утверждении размера доплат и надбавок работникам МАДОУ.

4. Соблюдение прав работников

4.1. О решениях, принятых Комиссией, работники имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

4.2. В случае не согласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о критериях, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.3. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение.

4.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением о критериях или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.5. В случае не согласия с повторным решением Комиссии работник вправе обратиться в КТС в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

4.6. По аргументированному требованию профкома или Совета педагогов (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива МАДОУ и утверждается приказом заведующей.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом заведующей МАДОУ, но не более, чем 2 года.

5.2. Положение может быть пролонгировано, но не более, чем на 1 год.

5.3. Положение обсуждено и утверждено на Общем собрании работников (протокол Общего собрания работников от « 11 » января 2024 года № 2).

Введено в действие с « 11 » января 2024 года, Приказ № 4/а-АД .

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188**

« Принято »

На педагогическом совете МАДОУ
«Детский сад № 316 комбинированного
вида»

Протокол № 2 от « 11 » января 2024г
«Согласовано»

Председатель профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №316»

_____ А.А. Конова

«Утверждаю»

Заведующая МАДОУ «Детский сад
№ 316 комбинированного вида»
_____ Г.Н.Кашапова

Введено в действие приказом №
4/а-АД от « 11 » января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г.Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г.Казани (далее - Учреждение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию", Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 20.08.2019 №ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников Учреждения, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права

педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Учреждения.

1.3. Профессиональная этика педагогических работников - совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам отношений в сфере образования. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого педагогического работника Учреждения и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности независимо от занимаемой должности, наличия наград, стажа педагогической работы.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники МАДОУ №316, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения в целом, так и каждого педагогического работника;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения её престижа;
- осуществлять деятельность в пределах своих полномочий;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических, общественных, религиозных объединений, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять администрацию Учреждения обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с педагогической деятельностью;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- 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;
- придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию, не терять чувство меры и самообладания;
- обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- поддерживать все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование;

- соблюдать правила родного языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы, соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде;
- поддерживать порядок на рабочем месте.
- воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники МАДОУ №316 обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- пренебрежительных отзывов о деятельности Учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими образовательными организациями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лицемерия и лжи;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного или оскорбительного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.3. Педагогическим работникам необходимо принимать меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.4. Во время занятий с детьми и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковые сигналы мобильных телефонов должны быть отключены.

3. Обязательства педагогических работников Учреждения перед воспитанниками

3.1. Педагогические работники МАДОУ №316 в процессе взаимодействия с воспитанниками:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные качества каждого ребенка;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- выбирают такие методы работы, которые способствуют развитию воспитанников;
- защищают их интересы и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- прививают им ценности, созвучные с культурными традициями России, Республики Татарстан;

- стремятся стать для них положительным примером;
- учат культуре поведения в обществе и со сверстниками;

3.2. В процессе взаимодействия с воспитанниками педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих предпочтений;
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей воспитанников;
- курить в помещениях и на территории Учреждения.

4. Обязательства педагогических работников перед родителями (законными представителями) воспитанников

4.1. Педагогические работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства законных представителей воспитанников в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

4.2. Педагогические работники в процессе взаимодействия с законными представителями воспитанников должны:

- консультировать по вопросам индивидуального развития ребёнка;
- выслушивать обращение по проблеме, задавать вопросы в корректной форме;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- разъяснять при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принимать решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица);

4.3. В процессе взаимодействия с законными представителями воспитанников педагогические работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
- разглашать высказанное мнение.

4.4. Рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

5. Обязательства педагогических работников перед коллегами

5.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважения их профессионального мнения и убеждений; готовы им предложить совет и помощь;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами учреждения;
- поддерживают и продвигают их интересы.

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;

- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни;
- фамильярности в отношениях с коллегами.

6. Обязательства педагогических работников перед администрацией Учреждения

6.1. Педагогические работники выполняют разумные и правомочные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией Учреждения педагогические работники обязаны придерживаться норм профессиональной этики.

7. Обязательства администрации Учреждения перед педагогическими работниками

7.1. Администрация Учреждения должна быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации, призвана формировать в дошкольном учреждении благоприятный для эффективной работы морально-психологический климат.

7.2. Администрация Учреждения должна делать всё возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого педагогического работника.

7.3. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- своевременно предоставлять педагогическим работникам полный объём информации, необходимой для осуществления ими профессиональной деятельности;
- помогать педагогическим работникам словом и делом, оказывать моральную и психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- избегать панибратства и фамильярности в отношениях со всеми категориями педагогических работников, соблюдать нормы речевого этикета, не переходить в общении с коллегами на «ты»;
- соблюдать субординацию;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников.

7.4. Представитель администрации Учреждения не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, высокомерие, грубость;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

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

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

8.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в Учреждении, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 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.

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

8.4. 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 Учреждения.

8.5. 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.

9. Ответственность за нарушение настоящего Положения

9.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником Учреждения своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.

9.2. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях педагогического совета, предусмотренных Уставом МАДОУ и комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10. Заключительные положения

10.1. Срок действия Положения неограничен.

10.2. Положение подлежат изменению и дополнению по усмотрению Учреждения, в связи с вступлением в силу закона или другого нормативного, правового акта.

10.3. Положение может быть изменено или дополнено только принятием новой редакции Положения в полном объеме путем утверждения нового.

10.4 .Положение обсуждено и утверждено на Общем собрании работников (протокол Общего собрания работников от « 11» января 2024 года № 2).

Введено в действие с « 11» января 2024 года, Приказ № 4/а-АД .

СОГЛАСОВАНО

Председатель МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»
Советского района г.Казани

_____ Конова А.А.

« 11 » января 2024 г.

ПРИНЯТО

На заседании профкома
Протокол № 2 от « 11 » января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного
вида» Советского района г.Казани

_____ Кашапова Г.Н.

« 11 » января 2024 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 код ОГРН 10211603628188**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
администрации и профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №316 комбинированного вида»
Советского района г. Казани на 2024 -2025 г.**

Администрация Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г.Казани (далее – МАДОУ) в лице заведующего Кашаповой Г.Н. и профсоюзный комитет в лице председателя Коновой А. А. заключили настоящее соглашение в том, что руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда (далее - ОТ):

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные за исполнение
1. Организационные мероприятия			
1.1	Обеспечить выполнение нормативно-правовых, локальных актов, инструктивных писем по вопросам охраны труда, предписаний и тех. инспекции труда.	Постоянно в течение года	Заведующий, зам. зав. по хоз.части, уполномоченное лицо по

			ОТ, ст. воспитатель, ст. медсестра
1.2	Планировать и осуществлять мероприятия по охране труда в соответствии с номенклатурой, обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимать меры по проведению их в соответствии с действующими ГОСТами ССБТ, правилами и нормами по охране труда.	Постоянно в течение года	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части, уполномоченное лицо по ОТ
1.3	Обучение уполномоченных по охране труда и членов комиссии по ОТ	В течение года	Заведующий, Уполном.лицо по ОТ
1.4	Организация комиссии по ОТ		Заведующий, Уполном. лицо по ОТ
1.5	Проводить инструктажи сотрудников по ОТ с оформлением их в журнал.	1 раз в полугодие и по мере необходимости	Заведующий, зам. зав. по Х/Ч, уполном.лицо по ОТ, ст. воспитатель, ст. медсестра
1.6	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ	Ежемесячно	Заведующий, зам. зав. по Х/Ч, уполном. лицо по ОТ
1.7	Организовать системный контроль за выполнением предписаний органов государственного контроля и надзора (санслужба, энергонадзор, госпожнадзор)	Постоянно в течение года	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части
1.8	Своевременное проведение первичных и плановых инструктажей по ОТ и ТБ, обучение по ТБ, обучение работников по ОТ	По мере необходимости	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части
1.9	Обеспечить выполнение требований по гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций.	Постоянно в течение года	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части
1.10	В коллективах (профсоюзном собрании, совещания при заведующей) рассмотреть вопросы производственного травматизма, обеспечения здоровых и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса, трудовой дисциплины, состояния контроля за соблюдением законодательства об охране труда, материального стимулирования работников за соблюдение норм охраны труда, организацию работы по охране труда	Постоянно в течение года	Комиссия по ОТ
2. Технические мероприятия			
2.1	Обеспечить качественную подготовку и прием групп, кабинетов, учебных классов,	Август, ежекварталь	Комиссия по ОТ

	<p>спортивных залов, здания учреждения к новому учебному году:</p> <ul style="list-style-type: none"> – провести общий технический осмотр здания и сооружений с составлением акта; – провести испытания спортивного оборудования, инвентаря спортивных залов; – провести испытания вентиляционных устройств; – провести проверку работоспособности внутренних пожарных кранов, гидрантов; проверить работоспособность электрооборудования, ТСО, видео- и компьютерной техники 	но и по мере необходимости	
2.2	Обеспечивать выполнения безопасных условий по охране труда.	Постоянно в течение года	Заведующий
2.3	Обеспечить соблюдение требований техники безопасности при эксплуатации производственного и энергетического оборудования, машин, механизмов, паровых и водонагревательных котлов, сосудов, работающих под давлением, холодильного технологического оборудования.	Постоянно в течение года	Зам. зав. по хозяйственной части
2.4	Обеспечить эксплуатацию и содержание здания и других сооружений на территории детского сада в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии.	Постоянно в течение года	Зам. зав. по хозяйственной части, старшая медсестра
2.5	Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Постоянно в течение года	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части
2.6	<p>Мероприятия по подготовке здания к зимнему периоду:</p> <ul style="list-style-type: none"> – опрессовка отопительной системы здания детского сада 	Июнь-август	Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части, сотрудники
2.7	<p>Мероприятия по облагораживанию территории МАДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение субботников, уборка и вывоз листвы; – уборка снега и льда, посыпание дорожек песком, сбивание сосулек, чистка водостоков; – вывоз крупногабаритного мусора; – закупка песка, глины, земли, смесей для посыпания дорожек. 	В течение года	Зам. зав. по хозяйственной части, рабочие по уборке территории (дворники)
2.8	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	В теплый период времени	Зам. зав. по Х/Ч, воспитатели
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1	Обучение и проверка знаний по оказанию	Май	Врач, старшая

	первой помощи		медсестра
3.2	Своевременное обновление аптечек первой медицинской помощи	Постоянно в течение года	Старшая медсестра, воспитатели
3.3	Обеспечение первой мед. помощи персоналу	Постоянно по мере необх-ти	Старшая медсестра
3.4	Осуществлять контроль теплового режима в помещениях МАДОУ	Ежедневно в зимний период	Зам. зав. по хозяйственной части, старшая медсестра
3.5	Осуществлять систематический контроль за исправностью водопровода, тепловых сетей, бойлера	Ежедневно в течение года	Зам. зав. по хозяйственной части,
3.6	Осуществлять контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	Ежедневно в течение года	Зам.зав.по ХЧ, уполн. лицо по ОТ, работники
3.7	Осуществлять анализ заболеваемости	Ежемесячно	Старшая медсестра
3.8	Соблюдение воздушного, светового санитарно-гигиенического режима, и осуществление контроля за соблюдением этих условий.	Постоянно в течение года	Зам. зав. по хозяйственной части, старшая медсестра
3.9	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	Постоянно по мере необходимости	Зам. зав. по Х/Ч
3.10	Обеспечить контроль за своевременным прохождением работниками предварительных и периодических медицинских осмотров	По графику	Заведующий, старшая медсестра
3.11	Осуществлять контроль за соблюдением рекомендаций Роспотребнадзора по организации работы образовательного учреждения в условиях сохранения рисков распространения COVID-19 и контроль за соблюдением рекомендаций работниками		Заведующий, зам. зав. по хозяйственной части, старшая медсестра, уполномоченное лицо по ОТ
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1	Выдать работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих.	Постоянно в течение года	Зам. зав. по хозяйственной части
5. Мероприятия по антитеррористической безопасности			
5.1	Заключить договора на обслуживание системы видеонаблюдения, пожарной безопасности, КТС с МБУ «Департамент телекоммуникационных технологий»	Январь	Зам. зав. по хозяйственной части
6. Мероприятия по пожарной безопасности			
6.1	Проведение на объектах тренировок по эвакуации при пожаре	Май, сентябрь	Зам. зав. по хозяйственной части, старший воспитатель
6.2	Обслуживание автоматической пожарной	Ежемесячно	Зам. зав. по

	сигнализации		хозяйственной части
6.3	Проведение противопожарного инструктажа	По плану	Зам. зав. по хозяйственной части
6.4	Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям рукавов в пожарных шкафах	По плану	Зам. зав. по Х/Ч уполномоченное лицо по ОТ
6.5	Своевременная заправка огнетушителей	По мере необходимости	Зам. зав. по хозяйственной части
5.6	Контроль за состоянием эвакуационных путей	Ежемесячно	Зам. зав. по Х/Ч уполном. лицо по ОТ
7. Иные формы мероприятий			
7.1	Проведение отчета на общем собрании коллектива о состоянии охраны труда, о выполнении мероприятий по оздоровлению сотрудников и детей, улучшений условий труда и учебно-воспитательного процесса.	В течение года	Комиссия по охране труда

Заведующий МАДОУ «Детский сад №316
комбинированного вида»

_____ Г.Н.Кашапова

Председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №316 комбинированного вида»

_____ А.А. Конова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188

«Принято»

Профсоюзным собранием работников МАДОУ
«Детский сад № 316 комбинированного вида»
Протокол № 10 от « 11 » января 2024г
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.А. Конова

«Утверждено»

Заведующая МАДОУ «Детский сад
№ 316 комбинированного вида»
_____ Г. Н. Кашапова
Введено в действие приказом № 4/а-АД
от « 11 » января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИТЕТЕ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

(Утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 30.11.2021 № 66145)

1. Общие положения

1. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

Положение предусматривает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).

1.2. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

1.3. Комитет взаимодействует с государственными органами 'управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.4. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

1.5. Положение о Комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

2. Задачами Комитета являются:

2.1. Разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

2.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению

проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. Функциями Комитета являются:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

3.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

3.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

3.4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

3.5. Доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

3.6. Информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

3.8. Содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

3.9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

3.10. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

3.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

3.12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

4. Права Комитета:

4.1.Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

4.2.Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

4.3.Заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других их работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.4.Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

4.5.Вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

5. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

6. Численность Комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

7. Выдвижение в Комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на общем собрании работников организации; представителей работодателя - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

8. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда.

9. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

10. Члены Комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

11.Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание

работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Положение обсуждено и утверждено на Общем собрании работников (протокол Общего собрания работников от « 11 » января 2024 года № 2).

Введено в действие с « 11 » января 2024 года, Приказ № 4/а-АД

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420087, г. Казань, ул. Карбышева, 44, тел.: (843) 298-85-32
ИНН/КПП 1660023782/166001001 ОГРН 10211603628188**

«СОГЛАСОВАНО»:

Общим родительским собранием №2 от 10.01.2024г.

_____ Дзюба А.Н.
Председатель Общего
родительского собрания
МАДОУ «Детский сад
№ 316 комбинированного
вида» Советского района
г.Казани

«ПРИНЯТО»:

общим собранием
работников МАДОУ
от «11» января 2024 года
протокол № 2

Председатель общего
собрания работников
_____ С.В. Шернина

«УТВЕРЖДЕНО»:

_____ Г.Н.Кашапова
Заведующий
МАДОУ «Детский сад
№ 316 комбинированного
вида» Советского района
г.Казани
Введено в действие
приказом № 4/а-АД
от «11» января 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МАДОУ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок создания, организации работы, принятия и исполнения решений Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 316 комбинированного вида» (далее МАДОУ).

1.2. Комиссия создается в соответствии со статьей 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, вопросам применения локальных нормативных актов МАДОУ.

1.3. Участниками образовательных отношений в МАДОУ являются: родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники, администрация МАДОУ.

2. Порядок создания, организации работы, принятия решений Комиссией

2.1. Комиссия создается в составе 6 членов из равного числа представителей родителей (законных представителей) воспитанников и представителей работников МАДОУ.

2.2. Делегирование представителей родителей (законных представителей) в состав Комиссии осуществляется Общим родительским собранием МАДОУ.

2.3. Представители работников МАДОУ (из состава педагогических работников) в состав Комиссии избираются Педагогическим советом МАДОУ.

2.4. Срок полномочий Комиссии составляет один год.

- 2.5.** Сформированный состав Комиссии утверждается приказом по МАДОУ.
- 2.6.** Председатель Комиссии и секретарь выбираются из числа членов Комиссии большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения первого заседания Комиссии.
- 2.7.** Срок полномочий председателя и секретаря Комиссии составляет один год.
- 2.8.** Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии осуществляется:
- на основании личного заявления члена Комиссии об исключении его из состава Комиссии;
 - по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
 - в случае отчисления из МАДОУ воспитанника, родителем (законным представителем) которого является член Комиссии;
 - увольнения работника – члена Комиссии.
- 2.9.** В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории участников образовательных отношений в соответствии с п. 2.1. настоящего Положения.
- 2.10.** Комиссия собирается по мере необходимости. Решение о проведении заседания Комиссии принимается ее председателем на основании обращения (жалобы, заявления, предложения) участника образовательных отношений не позднее 7 календарных дней с момента поступления такого обращения.
- 2.11.** Обращение подается в письменной форме. В жалобе указываются конкретные факты или признаки нарушений прав участников образовательных отношений, лица, допустившие нарушения, обстоятельства.
- 2.12.** Комиссия принимает решение не позднее 14 календарных дней с момента начала его рассмотрения.
- 2.13.** Решение Комиссии принимается большинством голосов и фиксируется в протоколе заседания Комиссии.
- 2.14.** Лицо, направившее в Комиссию обращение, вправе присутствовать при рассмотрении этого обращения на заседании Комиссии. Лица, чьи действия обжалуются в обращении, также вправе присутствовать на заседании Комиссии и давать пояснения.
- 2.15.** Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать иных участников образовательных отношений. Неявка данных лиц на заседание Комиссии либо немотивированный отказ от показаний не являются препятствием для рассмотрения обращения по существу.
- 2.16.** Председатель и члены Комиссии не имеют права разглашать поступающую к ним информацию. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.
- 2.17.** Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в МАДОУ и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 2.18.** Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 2.19.** В случае установления фактов нарушения прав участников образовательных отношений Комиссия принимает решение, направленное на восстановление нарушенных прав. На лиц, допустивших нарушение прав воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, а также работников МАДОУ Комиссия возлагает обязанности по устранению выявленных нарушений и (или) недопущению нарушений в будущем.
- 2.20.** Если нарушения прав участников образовательных отношений возникли вследствие принятия решения МАДОУ, в том числе вследствие издания локального нормативного акта, Комиссия принимает решение об отмене данного решения МАДОУ (локального нормативного акта) и указывает срок исполнения решения.
- 2.21.** Комиссия отказывает в удовлетворении жалобы на нарушение прав заявителя, если

посчитает жалобу необоснованной, не выявит факты указанных нарушений, не установит причинно-следственную связь между поведением лица, действия которого обжалуются, и нарушением прав лица, подавшего жалобу или его законного представителя.

3. Права членов Комиссии

Комиссия имеет право:

- 3.1.** Принимать к рассмотрению обращение (жалобу, заявление, предложение) любого участника образовательных отношений в пределах своей компетенции;
- 3.2.** Принять решение по каждому спорному вопросу, относящемуся к ее компетенции;
- 3.3.** Запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса от администрации МАДОУ;
- 3.4.** Рекомендовать приостанавливать или отменять ранее принятое решение на основании проведенного изучения при согласии конфликтующих сторон;
- 3.5.** Рекомендовать внести изменения в локальные акты МАДОУ с целью демократизации основ управления или расширения прав участников образовательных отношений.

4. Обязанности членов Комиссии

Члены Комиссии обязаны:

- 4.1.** Присутствовать на всех заседаниях Комиссии;
- 4.2.** Принимать активное участие в рассмотрении поданных обращений в письменной форме;
- 4.3.** Принимать решение в установленные сроки, если не оговорены дополнительные сроки рассмотрения обращения;
- 4.4.** Давать обоснованный ответ заявителю в устной или письменной форме в соответствии с пожеланием заявителя.

5. Документация

- 5.1.** Документация Комиссии выделяется в МАДОУ в отдельное делопроизводство.
- 5.2.** Заседания Комиссии оформляются протоколом.
- 5.3.** Протоколы заседаний Комиссии хранятся в документах ДОУ в течение 3-х лет.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения в Положении.

- 6.1.1. Положение подлежит изменению и дополнению в следующих случаях:
 - реорганизация либо изменение структуры МАДОУ, которое влечёт за собой изменение наименования либо задач и направлений деятельности.
 - изменение законодательства Российской Федерации;
 - по усмотрению МАДОУ.
- 6.1.2. Положение может быть изменено и дополнено только принятием новой редакции Положения в полном объёме - путём утверждения нового Положения.

6.2. Отмена Положения:

- 6.2.1. Основанием для отмены Положения МАДОУ являются:
 - вступлением в силу закона или другого нормативного правового акта;
 - отмена Положения в связи с утратой силы производится приказом заведующего МАДОУ.