

Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 5 от 30.03.2017

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения « Детский сад №153  
комбинированного вида»

Советского района города Казани Республики Татарстан  
( Юридический адрес : 420056 , г. Казань, ул. Высокогорская, д.4а)  
на 2017-2019 годы

Свидетельство о регистрации – основной государственный регистрационный номер 1021603626923

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

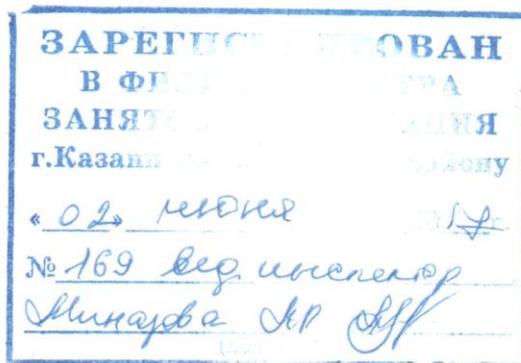
Регистрационный № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

В территориальном профсоюзном органе Советская РК  
профсоюза работников н/о и науки

Регистрационный № 108 от « 27 » июня 20 17 г.  
Председатель СНО, РК профсоюза О. Пукирева (Пукирева О.В.)

М.П.



## Список Приложений к Коллективному договору МАДОУ « Детский сад №153»:

- 1 ПРАВА И ЛЬГОТЫ, предоставляемые работникам образования Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации
- 2.Правила внутреннего трудового распорядка
- 3Список профессий и должностей с вредными условиями труда  
Выписка из Положения о ежегодном оплачиваемом отпуске для работников с вредными условиями труда.
- 4.Перечень мероприятий соглашения по охране труда.  
Соглашение по охране труда. План мероприятий по охране труда.
5. Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников МАДОУ « Детский сад №153» Советского района г. Казани
6. «Положение о формировании и использовании фонда премирования работников МАДОУ №153»
- 7 Трудовой договор. Образец.
- 8.Список сотрудников для прохождения профмедосмотра.
- 9 Типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды.....
10. Расчет объема финансового обеспечения на 2017год ( смета)

### Коллективный договор

с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива работников МАДОУ « Детский сад №153»  
Протокол № 5 от 30.03.2017 г.

Работодатель:

Заведующий МАДОУ « Детский сад №153»  
Сибигатова Р.Р.

Представитель работников:

Председатель профкома  
Нуриева Л.Р.

М.П



# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №153 комбинированного вида» Советского района г. Казани (Дошкольной образовательной организации).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, «Отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг.».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз) - Нуриевой Лилии Рафкатовны;

работодатель в лице его представителя - заведующего Сибигатовой Резеды Равилевны.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года с 2017 по 2019 год и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательной организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется;

- на всех работников образовательной организации;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из образовательной организации (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет профсоюзного бюджета).

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

**1.2.1. Работодатель:**

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

**1.2.2. Профсоюзный комитет:**

- содействовать эффективной работе образовательной организации;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Один раз в два года принимать участие в муниципальном, республиканском конкурсе среди образовательных организаций «Лучший коллективный договор».

## **II. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, республиканской программы «Стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2010-2015гг., республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательной организации в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Организует систематическую работу по подготовке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников образовательной организации в соответствии с законодательством.

2.3.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.3.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления образовательной организации. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

### **Профсоюзный комитет:**

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

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

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

2.4.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.6. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### **2.3. Работники обязуются:**

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

способствовать повышению эффективности образовательной организации, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

## **III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.**

**Стороны договорились о том, что:**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором

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

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

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).

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

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

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

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

Руководители организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и информационно методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных программ и др.

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

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.5.1. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (**Приложение № 1**).

3.5.3. Режим рабочего времени воспитателей, специалистов, преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка);

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5.4. Работодатель при составлении расписания занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы .

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

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

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

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

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

3.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

3.6.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

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

Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

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

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

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

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

3.7.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами организации образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.8. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РТ № 855 от 24.10.2002г.

3.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и законодательством (**Приложение № 3**).

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

3.10.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

310.2. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

3.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА.**

##### **Стороны договорились что:**

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.

4.1.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 674 от 24.08.2010г « О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров РТ № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан», Постановлением соответствующего муниципального образования «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций»; и Положением об условиях оплаты труда образовательной организации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и

иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

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

4.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад педагогических работников равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками организаций образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда 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 и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

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 Положениях об оплате труда (приложении к коллективному договору) установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации (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 учреждений утверждаются учредителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности организации, и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

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

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г.

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

4.3. В пределах Фонда оплаты труда образовательная организация ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

#### **Работодатель обязан:**

4.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить:

\* за первую половину месяца – 23 числа каждого месяца;

\* за вторую половину месяца – 11 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

4.6. 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.

4.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.9. Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере:

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

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

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

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам аттестации или специальной оценки условий труда на рабочем месте.

До устранения вредных и (или) опасных условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производиться повышенную оплату труда.

4.12. Работодатель выплачивает за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

4.13. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

Работник:

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

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

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

#### 4.2. Профсоюзный комитет:

4.2.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов образовательной организации по оплате труда.

4.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.2.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

### **V. Развитие педагогического потенциала.**

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации «Стратегии развития образования Республики Татарстан «Килэчэк»-«Будущее» на 2015-2020гг»:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги. (**Приложение № 6,7)**

5.1.7. Содействуют сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших педагогов и образовательных организаций, способствуют поощрению педагогических коллективов, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

5.1.8. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса воспитателя, педагога дополнительного образования и других педагогических работников:

- конкурсов «Воспитатель года», «Лучший заведующий образовательной организации», «Детский сад года» и др.;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагога: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности педагога и др.

- проводят совместную работу с территориальными Советами, ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан и творчески работающих педагогов, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

5.1.9. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

## **VI. Подготовка кадров . Обеспечение занятости.**

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

### **Работодатель:**

6.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательной организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательной организации.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

### **Профсоюзный комитет:**

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, специальной оценки условий труда, подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников образовательной организации.

### **6.3. Стороны договорились:**

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

6.3.2. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного

вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3.3. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами. (**Приложение № 1**).

6.4. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.4.1. 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 (штата) не менее 10 процентов работников образовательной организации в течение 90 календарных дней.

6.4.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательной организации может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

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

Увольнять штатных работников из числа преподавательского состава в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; 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.

6.4.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

6.4. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

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

6.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

## **VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА**

### **7. Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить право работников образовательных организаций на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывать соглашение по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н.

7.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

7.3. Провести в образовательной организации аттестацию или специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

Ознакомить под роспись работников с результатами аттестации или специальной оценкой условий труда рабочих мест, контролировать выполнение Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 г. № 342н ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комитета (комиссии) по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных организаций обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6. На время приостановки работ в образовательной организации и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательной организации.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников - **Приложение №8**).

7.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты **Приложение №9**).

7.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ, Приказ Минздрава и соцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302н.).

Аттестацию, специальную оценку условий труда работников на знание санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы образовательной организации за счет средств работодателя.

7.14. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.15. Обеспечить:

- обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

- работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;

- регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в образовательной организации и информирует работников о принимаемых мерах.

## **7.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

7.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательной организации.

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие на производстве с членами профсоюза.

7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.7. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.8. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.12. Обеспечивает участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в двухгодичном Республиканском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

## **VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования 15.07.1994 г. № 556а.

1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000 г. № 967;

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

-направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ).

-обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

-осуществляет санаторно-курортное лечение работников образования за счет бюджетных ассигнований;

-осуществляет за счёт собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере (согласно нормативным документам, по согласованию с профсоюзным комитетом);

- производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере \_\_ рублей;

- осуществляет выплаты на дополнительную лечебно-профилактическую помощь в размере (согласно нормативным документам, по согласованию с профсоюзным комитетом);

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих в размере (согласно нормативных документов)

8.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

#### **8.4. Работодатель обеспечивает:**

- выдачу работающим полисов по обязательному медицинскому страхованию;

- отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

#### **8.5. Профсоюзный комитет:**

- контролируют своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации работодателями превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств

социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

9.1.1. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю .

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;

- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

9.1.3. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

9.1.4. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.5. Выплачивать работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают:

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

9.2.3. Проводятся предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников образовательной организации, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

9.2.4. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

9.3. Устанавливается:

- доплата не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа за счет средств организации из стимулирующего, премиального фонда;
- за счет средств бюджета частично подписка на периодические издания образовательной направленности.

9.5. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

### **Профсоюзный комитет:**

9.6.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.6.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.6.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета по личному заявлению и согласованию с членами профсоюза в случае длительной болезни и большими затратами на лекарства, в случае смерти ближайших родственников от 50-100% от минимального размера оплаты труда.

9.6.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **Х. Пенсионное обеспечение.**

10.3. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 29.12.2013 г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) 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.

10.5. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **XI. Молодежная политика**

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;
- развитие грантовой поддержки в соответствии со «Стратегией развития образования Республики Татарстан на 2014-2020годы»;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:
  - районных, городских, республиканских конкурсов «Воспитатель года» в номинации «Молодой воспитатель»;
- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;
- содействие реализации права на предоставление единовременных компенсационных выплат педагогам в возрасте 35 лет государственных образовательных учреждений Республики Татарстан и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, обеспечивающих субсидирование первоначального взноса по договору социальной ипотеки в размере 10 процентов от стоимости нормативной площади жилого помещения, приобретаемого ими на условиях социальной ипотеки в Республике Татарстан.

## **XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

12.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 ФЗ от 12 января 1996 г. № 10\_ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона РТ от 18 января 1995 г № 2303 «О профессиональных союзах» выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

12.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 ФЗ № 152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»).

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

12.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

12.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Установят стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

12.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

12.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

## **ХШ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

13.1. 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».

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.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

13.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

13.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Выборные органы первичной профсоюзной организаций осуществляет обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона №152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

13.10. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичной профсоюзной организацией осуществляется только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

13.11. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

13.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

13.14. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

13.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

### **14. Стороны договорились, что:**

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

14.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

14.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Работодатель:

Заведующий МАДОУ « Детский сад №153»

Сибигатова Р.Р.

Представитель работников:

Председатель профкома

Нуриева Л.Р.

М.П

Принято

На общем собрании трудового коллектива

Дата «\_\_»\_\_\_\_\_»2017года

Председатель собрания

Председатель профкома МАДОУ « Детский сад №153» \_\_\_\_\_Нуриева Л.Р.

Дата, подпись \_\_\_\_\_

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,**  
**предоставляемые работникам образования 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 высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу;
- 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 нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

**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 награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «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 заявляющихся 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 (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного 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 пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (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
	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,

Учитель, преподаватель	(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
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	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
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)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования

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

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

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

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

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

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

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

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №153 комбинированного вида»  
Советского района города Казани  
420056, Казань, ул. Высокогорская д.9а,  
Т.(843)230-05-71, [madou.153@tatar.ru](mailto:madou.153@tatar.ru)  
ИНН 1660033879, КПП 166001001, ОГРН 1021603626923

Пер.№ 29

Принято  
Общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад №153»  
Протокол № 3 от 03.04 2017 г.

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ «Детский сад №153»  
Сибигатова Р.Р.  
Приказ № 74 от 04.04 2017 г.



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад №153 комбинированного вида»  
Советского района города Казани.**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения МАДОУ «Детский сад № 153 комбинированного вида» Советского района г.Казани (далее – МАДОУ №153) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

*дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

*образовательное учреждение* – МАДОУ № 153;

*педагогический работник* - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

*представитель работодателя* - руководитель МАДОУ № 153 или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами МАДОУ № 153;

*выборный орган первичной профсоюзной организации* - представитель работников МАДОУ № 153, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников МАДОУ № 153 в социальном партнерстве;

*работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МАДОУ № 153;

*работодатель* - юридическое лицо (МАДОУ № 153), вступившее в трудовые отношения с работником;

*трудоустройство* – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

*охрана труда* – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАДОУ № 153.

2.1.2. Трудовой договор может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет;
- заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4.Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.1.5.Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МАДОУ № 153, другой - у работника.

2.1.6.Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в МАДОУ № 153, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ).

2.1.8.Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 65 ТК РФ).

2.1.9.При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10.Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

2.1.11.Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.

2.1.12.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13.В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14.Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ).

2.1.16.При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1.Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2.Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3.Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4.По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5.Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2.В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация МАДОУ № 153 (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в МАДОУ № 153;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в МАДОУ № 153 (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и др.).

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

2.3.3.Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах МАДОУ № 153 оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников МАДОУ № 153 допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- прогул, то есть отсутствие 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);
- появление работника на рабочем месте либо на территории МАДОУ № 153 в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация МАДОУ № 153, которая может повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с педагогом в связи с уменьшением педагогической нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем ( ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАДОУ № 153;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Работник имеет право (ст.21 ТК РФ):**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении МАДОУ № 153 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом МАДОУ № 153, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.1.16. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст.89 ТК РФ).

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МАДОУ № 153, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники МАДОУ № 153 имеют право:**

3.3.1. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в МАДОУ №261;

3.3.2. на участие в разработке образовательных программ (ст.47 ФЗ-273);

3.3.3. на участие в управлении МАДОУ № 153, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МАДОУ № 153;

3.3.4. на защиту профессиональной чести и достоинства;

3.3.5. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.6. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.7. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.8. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.9. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.4. Педагогические работники МАДОУ № 153 обязаны:**

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне (ст.48 ФЗ-273);

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

3.4.4. соблюдать режим дня МАДОУ № 153,

3.4.5. участвовать в деятельности педагогического совета МАДОУ № 153, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.6. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы воспитания;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.9. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.10. выполнять правила по охране труда и технике безопасности;

3.4.11. проходить в установленном законодательством порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

3.4.12. проходить периодические осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.13. соблюдать Устав и локальные акты МАДОУ № 153;

3.4.14.выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МАДОУ № 153, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

### **3.5. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):**

3.5.1.на управление МАДОУ № 153, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом МАДОУ № 153;

3.5.2.на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3.на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5.на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6.на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7.на принятие локальных нормативных актов, регламентирующих управленческую и образовательную деятельность МАДОУ № 153, а также содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8.реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1.в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2.соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3.предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4.обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6.обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7.выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

3.6.11.осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.14.создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МАДОУ № 153;

3.6.15.создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.16.поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.17.исполнять иные обязанности, определенные уставом МАДОУ № 153, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непосредственно образовательной деятельности;
- отменять, удлинять продолжительность непосредственно образовательной деятельности;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В МАДОУ № 153 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Режим работы МАДОУ № 153 с 6.30 до 18.30

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАДОУ № 153 устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МАДОУ № 153 и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниям непосредственно образовательной деятельности, графиками работы, коллективным договором учреждения.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, не более 35 часов в неделю;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Для воспитателей МАДОУ № 153 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для младших воспитателей - 40 часов в неделю. Данная нагрузка отражается в трудовом договоре.

4.1.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и нагрузки, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.1.6. Режим работы руководителя МАДОУ № 153 определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАДОУ № 153.

4.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.11. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.12.С учетом условий работы в МАДОУ № 153 в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.13.При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.14.В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.15.При осуществлении в МАДОУ № 153 функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на непосредственно образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала непосредственно образовательной деятельности, за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения непосредственно образовательной деятельности и в присутствии воспитанников.

4.2. Установление педагогической нагрузки педагогических работников:

4.2.1.Педагогическая нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества групп, штатного расписания, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема педагогической нагрузки педагогических работников производится один раз в год .

4.2.2. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев сокращения количества групп.

4.2.4. Уменьшение педагогической нагрузки педагогических работников без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения педагогической нагрузки педагогического работника, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего педагогическую нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у работников объема педагогической нагрузки по сравнению с педагогической нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6.Без согласия педагогических работников допускается увеличение объема их педагогической нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия другого работника, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.7.Обеспечение сохранения объема педагогической нагрузки педагогических работников на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.8.О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам объема педагогической нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем, распределение педагогической нагрузки на новый учебный год

осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы работники знали, с какой педагогической нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.9. Распределение педагогической нагрузки производится руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.2.10. Педагогическая нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения педагогической нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения педагогической нагрузки педагогических работников, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временной работы, которая ранее выполнялась постоянным работником, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.11. Руководитель и работники МАДОУ № 153 помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять работу в группах, кружках без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.2.12. Выплата заработной платы в МАДОУ № 153 производится два раза в месяц: за первую половину 20-го числа текущего месяца, за вторую половину – 10-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам МАДОУ № 153 обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха не менее 30 минут.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам МАДОУ № 153 предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- б) работающим инвалидам установлен ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством и при условии проведения аттестации рабочих мест.

4.3.7. Педагогическим работникам МАДОУ № 153 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники МАДОУ № 153 не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом МАДОУ № 153.

4.3.8.Преседателям профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск- 1 день.

4.3.9.Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами МАДОУ № 153 (ст. 124 ТК РФ).

4.3.11.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.

4.3.12.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

4.3.13.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

5.1.Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ**

6.1. 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.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ и по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1. или 8 части первой статьи 81 ТК РФ.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МАДОУ № 153 норм профессионального поведения или устава МАДОУ № 153 может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников (ст. 45 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) комиссии по трудовым спорам МАДОУ № 153, суд.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в МАДОУ № 153 создан комитет (комиссия) по охране труда, который организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работник имеет право (ст. 219 ТК РФ) на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

7.4. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ) соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ, проходить обязательные медицинские осмотры, соблюдать инструкции по охране труда и технике безопасности.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Экземпляр правил внутреннего трудового распорядка находится в доступном для работников месте в МАДОУ № 153 (на информационном стенде) и на сайте МАДОУ № 153 в сети «Интернет» (ст. 28,29 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Согласовано:  
Председатель профкома  
Нуриева Л.Р.

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ №153  
Сибигаева Р.Р.

## Соглашение по охране труда



Администрация и профсоюзный комитет МАДОУ «Детский сад №153» заключили настоящее соглашение о том, что в период с января 2017 г по декабрь 2019 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МАДОУ.

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз	34
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	1 раз в неделю	Завхоз	10
3.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	1 раз в неделю	Старшая медицинская сестра	34
4.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды, фильтров для питьевой воды.	Ежедневно	Старшая медицинская сестра	20
5.	Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Октябрь	Завхоз	34
6.	Установка противопожарных дверей в помещениях прачечной, складской.	Февраль, март	Заведующий	2
7.	Текущий ремонт помещений: пищеблока, прачечной, складских помещений, процедурной.	Июнь-август	Заведующий	5
8.	Капитальный ремонт и замена пожарной сигнализации в хозблоке	по плану УО	Заведующий	34
9.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.	Июнь-август	Завхоз	34
10.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Ежедневно	Завхоз	34
11.	Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно гр.№2,№5; Пищеблок август-ноябрь	Завхоз	34
12.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	Постоянно	Заведующей председатель ПК. Завхоз	34
13.	Ремонт ограждений ворот, калиток, построек на территории	Февраль-май	Завхоз	

**Приложение №3**

к коллективному договору  
МАДОУ «Детский сад №153»  
на 2017-2019 гг.

Согласовано  
Председателем профсоюзного комитета  
МАДОУ «Детский сад №153»  
Л.Р.Нуриева \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ «Детский сад №153»  
Р.Р.Сибигатова \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_



**Оплата труда работников,  
занятых на работах с вредными  
и (или) опасными условиями труда**

должность	Размер в компенсации (%), повышение оплаты труда	Размер компенсации в (%) Дополнительный отпуск
повар	12%	6 дней
подсобный рабочий	8%	---
старшая медсестра	8%	12 дней
машинист по стирке белья	12%	6 дней

Согласовано:  
Председатель профкома  
Нуриева Л.Р.

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ №153  
Сибигаева Р.Р.



**Перспективно-календарный план  
работы по охране труда  
в МАДОУ «Детский сад №153» на 2017-2019 годы**

Месяц	Неделя	Мероприятие	Ответственный	Отметка о выполнении
Январь	1.	Издание приказов: - о создании комиссии по охране труда; -о назначении ответственного лица за ПБ; -о создании ДПД	Заведующий	
	2.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, состояния ограждения с составлением акта обследования.	Комиссия по ОТ	
	3.	Обновление устаревших инструкций по ОТ	Ответственный по ОТ	
	4.	Заключение соглашения по охране труда с ПК на год.	Заведующий, Председатель ПК	
Февраль	1	Проверка наличие папок безопасности и инструкций по ОТ,ПБ в ДОУ	Ответственный по ОТ и ПБ	
	2	Обновление плана эвакуации из помещений ДОУ на случай возникновения пожара, довести каждому сотруднику под подпись.	Ответственный по ПБ	
	3	Пополнение уголка «Внимание-огонь!» наглядной информации	Ответственный по ПБ	
	4	Занятия с работниками МАДОУ по правильной эксплуатации первичных средств пожаротушения	Ответственный по ПБ	
	1.	Проверка огнетушителей и их перезарядка	Ответственный по ПБ	
	2.	Обучение сотрудников по ОТ, составление билетов по ОТ	Ответственный по ОТ	
	3.	Проверка знаний по ОТ работников учреждения	Заведующий	
	4.	Совместный контроль с ПК по выполнению ОТ на рабочем месте	Ответственный по ОТ, председатель ПК	
	1.	Месячник безопасности с воспитанниками	Ответственный по ОТ, Старший воспитатель	
	2.	Встреча с работниками ГИБДД. Беседа с педагогическими работниками о профилактике детского дорожно-транспортного	Старший воспитатель	

	3.	Выставка детских рисунков по безопасности дорожного движения.	Старший воспитатель	
Май	1.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, состояния ограждения с составлением акта обследования	Комиссия по ОТ	
	2.	Обучение работников прачечной безопасным условиям работы	Ответственный по ОТ	
	3.	Оборудование детской транспортной площадки, обновление разметки	Заведующий, Ответственный по ОТ и ПБ	
	4.	Знания с членами ДПД	Ответственный по ОТ	
Июнь	1.	Тренировочная эвакуация воспитанников и работников с составлением акта	Заведующий, Ответственный по ОТ и ПБ	
	2.	Техническое обслуживание и проверка работоспособности внутреннего пожарного водопровода составлением акта	Ответственный по ПБ	
	3.	Совместный контроль за выполнением правил ОТ на рабочем месте	Ответственный по ОТ, председатель ПК	
	4.	Проверка выполнения соглашения по ОТ с составлением акта	Комиссия по ОТ	
Июль	1.	Обновление стенда «Охрана труда»	Ответственный по ОТ и ПБ	
	2.	Разработка методического пособия для работников по оказанию первой медицинской помощи	Ответственный по ОТ, старшая медицинская сестра	
	3.	Подготовка и оформление всей документации по ОТ, ТБ и других чрезвычайных ситуаций к началу нового года	Ответственный по ОТ и ПБ	
Август	1.	Проверка огнетушителей и их перезарядка по мере необходимости	Ответственный по ПБ	
	2.	Контроль за обеспечением работников одеждой	Профсоюзный комитет	
	3.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, состояние ограждения с составлением акта обследования	Комиссия по ОТ	
Сентябрь	1.	Оформление уголков по безопасности дорожного движения (в МАДОУ и группах дошкольного возраста)	Ответственный по ОТ, Старший воспитатель	
	2.	Изготовление ватно-марлевых повязок как средства индивидуальной защиты при возникновении чрезвычайных ситуаций	кастелянша	
	3.	Тренировочная эвакуация воспитанников и работников с составлением акта	Заведующий, Ответственный по ОТ и ПБ	

	4.	Месячник безопасности	Ответственный по ОТ, Старший воспитатель	
Октябрь	1.	Пополнение папки с методическими рекомендациями по обучению воспитанников методам безопасной жизнедеятельности	Старший воспитатель	
	2.	Оформление папки-передвижки для родителей (законных представителей) по обеспечению безопасной жизнедеятельности профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, уголка «Внимание - дорога!»	Старший воспитатель, воспитатели	
	3.	Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МАДОУ на рабочем месте	Ответственный по ОТ, председатель ПК	
Ноябрь	1.	Занятия с членами ДПД по пользованию первичными средствами пожаротушения	Ответственный по ПБ	
	2.	Совместный с профсоюзным комитетом контроль за выполнением требований на рабочем месте	Ответственный по ОТ, председатель ПК	
Декабрь	1.	Проверка выполнения соглашения по ОТ за уч. год	Комиссия по ОТ	
	2.	Составление отчётов по ОТ за год	Ответственный по ОТ	
	3.	Заключение соглашения по между заведующим и профсоюзным комитетом на уч. год	Заведующий, Председатель ПК, Ответственный по ОТ и ПБ	
	4.	Общее собрание трудового коллектива, анализ состояния работы ОТ обеспечению безопасности жизнедеятельности в МАДОУ. Анализ выполнения соглашения по ОТ за год	Заведующий, Председатель ПК, Ответственный по ОТ и ПБ	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ «Детский сад № 153»

 Л.Р.Нуриева

(подпись) (Ф.И.О. председателя профкома.)

Решением общего собрания трудового коллектива  
МАДОУ « Детский сад №153»

Протокол № 4 от «20» января 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ «Детский сад №153»

 В.Ф. Сибгатови

(подпись) (Ф.И.О. заведующей)

Приказ № 23

от «20» января 2017 г.



**Положение**  
**о критериях оценки эффективности деятельности работников**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного**  
**учреждения**  
**« Детский сад № 153 комбинированного вида»**  
**Советского района г. Казани**

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» в редакции 2013г.,
- « Законом Республики Татарстан « Об образовании в РТ»в редакции 2013г;
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. № 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
- Нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и развития социального Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
- **Постановлением Кабинета Министров РТ от 18.08.2008 года №592 « О введении новых систем оплаты труда работников госучреждений Республики Татарстан»,** ( в редакции Постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 « О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (Постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- Постановлением руководителя Исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 года № 9351 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани»;
- Приказа Управления образования Исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 № 557 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан « О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Разъяснение по применению Положения об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 года №688 «О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;
- **Приказа Министерства образования и науки РТ от 25.06.2013 года №2441/13 « Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений РТ»**

- **1.2.** Положение разработано комиссией, созданной на основании Приказа заведующего МАДОУ « Детский сад №153» от 10.08.2015 года №22 ОД, утверждено на общем собрании трудового коллектива Протокол № 8 от 10.08.2015 года , согласовано с профсоюзным комитетом, утверждено Приказом заведующего от 10.08.2015 года №23.

**1.3.** Действие Положения направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

**1.4.** Результатом исполнения данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.

**1.5.** Размеры и виды стимулирующих выплат за качество работы, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

**1.6.** Выплаты за качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждением, на основании протокола, исходя из критериев определенных комиссией МАДОУ «Детский сад №153» в соответствующем порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**1.7.** Возможны дополнительные выплаты работникам за счет экономии фонда оплаты труда, а также фонда премирования, не учтенные в новой системе оплаты труда.

**1.8.** Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени, при рассмотрении критериев оценки эффективности качества деятельности работников:

- январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август;
- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь

**1.9.** 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).

**1.10.** Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения комиссии.

**1.11.** Выплаты за качество работы в оплату труда за замещение не включаются.

## **2. Перечень категорий работников учреждения имеющие право на выплаты за качество работы**

**2.1.** Данное Положение охватывает следующие категории работников:

- педагогические работники: воспитатели, воспитатель по обучению татарскому языку, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель.
- медицинские работники: старшая медицинская сестра.
- учебно - вспомогательный персонал: младшие воспитатели

## **3. Расчет стоимости критериев**

**3.1.** На основании сданных карт члены комиссии высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Критерии высчитываются по двум категориям работников педагогическим и иным работникам.

Расчет стоимости одного критерия производится математическим путем.

Сумма стимулирующих выплат за качество работы для каждой категории, делится на общее количество набранных работниками по категории критериев.

По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного критерия.

Исходя из количества набранных работником критериев, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного критерия на количество установленных в карте критериев.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профкомом.

Стоимость балла может меняться в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

**3.2.** Фонд оплаты труда за качество должен составлять не менее 26% от ФОТ основного персонала Учреждения по основному месту работы по должностным окладам (с учетом нагрузки) основного персонала, не включая вакансии.

По вакантным должностям при тарификации работников учитываются максимальные значения критериев оценки качества.

**3.3.** При работе на условиях внутреннего совместительства (совмещении) должностей в Учреждении **производятся все выплаты**, предусмотренные настоящим Положением.

При работе на условиях внешнего совместительства должностей в Учреждении выплаты за качество **не производятся**.

#### **4.0 критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала**

**4.1.** Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критерий оценки эффективности деятельности учреждения.

**4.2.** Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

**4.3.** Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности образовательного учреждения.

**4.4.** Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

#### **5. Основания и порядок выплат за качество выполняемых работ**

**5.1.** Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

**5.2.** Основное назначение проведения оценки результативности деятельности работников - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

**5.3.** Положение распространяется на работников образовательного учреждения.

**5.4.** Основанием для оценки результативности деятельности работников служит:

- для педагогов - портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения;
- для других работников образовательного учреждения - оценочный лист, составленный на основе типовых критериев, куда вносятся профессиональные достижения деятельности за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

**5.5.** Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

**5.6.** Для проведения объективной внешней оценки, результативности профессиональной деятельности работника образовательного учреждения на основе оценочного листа, Приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, педагогического состава, членов профсоюзного комитета.

**5.7.** Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

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

**5.9.** Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

**5.10.** В установленные Приказом руководителя Учреждения, сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о порядке проведения оценки результативности деятельности работников образовательного учреждения), работники передают в Комиссию оценочные листы, заполненные собственноручно, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющие их деятельность.

**5.11.** Определяются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август
- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь

**5.12.** Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

**5.13.** Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Работники сдают оценочные листы в Комиссию до 15 числа до начала отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы с 15 -20 число до начала отчетного периода;
- 20-21 число до начала отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 21 числа до начала отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

**5.14.** Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

**5.15.** Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается Приказом руководителя.

**5.16.** Количество баллов одного работника не должно превышать:

- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- воспитатель дошкольной группы – 55 баллов;
- воспитатель по обучению русскому /татарскому языку-55 баллов;

- младший воспитатель – 35 баллов;
- старшая медицинская сестра – 40 баллов;
- старший воспитатель- 60 баллов
- педагог-психолог- 50 баллов

**5.17.** В случае несогласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

**5.18.** Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника, дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

**5.19.** В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

**5.20.** Фонд экономии заработной платы за качество работы и премиальные выплаты выплачиваются всем работникам образовательного учреждения, участвующим в педагогической, общественной жизни и в улучшении материально – технического содержания детского сада, независимо от всех начислений исходя из принятого решения Комиссии открытым голосованием.

## **6. Порядок лишения (уменьшения) выплат за качество труда**

**6.1.** Размер выплат за качество труда работника, может быть снижен или лишен полностью, с учетом тяжести допущенных нарушений, в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение корпоративной этики.

**6.2.** Решение о лишении (уменьшении) выплат за качество труда, устанавливается Приказом заведующего и согласовывается с профсоюзным комитетом.

## **7. Заключительные положения**

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

**7.2.** В случае расторжения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

**7.3.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, утверждения заведующим и согласования с профсоюзной организацией.

**7.4.** Настоящее Положение распространяется на педагогических работников, работников учебно-вспомогательного состава образовательного учреждения и действует до принятия нового.

**Критерии  
оценки эффективности деятельности работников  
МАДОУ « Детский сад №153»**

<b>Старший воспитатель</b>						
1	Промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования	%	5	50 - 100	полугодовая	$N = A/B*100\%$ , где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение. 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 <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования. Творческая работа	%	10	70 - 100	годовая	$N = A/B*100\%$ , где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение. 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 <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	100-90	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей. 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 <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</b>
4	Доля педагогических работников, прошедших курсовую переподготовку Инициатива и творчество в организации различных форм методической работы	%	5	20-25	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения. 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 <b>Свидетельства, сертификаты о повышении квалификации</b>
5	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	7	20 - 50	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где А – число педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории; В - общая численность педагогических работников учреждения. 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 <b>Аттестационные листы</b>
6	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	30-80	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.</b>
7	Доля положительных	%	5	70-100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании.

	отзывов о деятельности учреждения дошкольного образования родителями детей					N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b>
8	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения		6	0-N	3 раза в год	6*F/ N, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
9	Доля педагогов, использующих инновационные программы, в общем количестве педагогов в дошкольном образовательном учреждении	%	5	30-70	3 раза в год	N = A/B*100%, где A – число педагогов, использующих инновационные программы; B - общее количество педагогов N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, протоколы, сертификаты, аналитические данные и. т.д.
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствия фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по <b>наивысшему уровню</b> ) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>

**Итого - 60**

**Воспитатель дошкольной группы детей с 3 до 7 лет**

1	Промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы, 1, 3, 4 квартал	%	5	50 - 100	полугодовая	N = A/B*100%, где A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей, посещающих учреждение. 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 <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Творческая работа, творческая лаборатория Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы, 2 квартал	%	10	70 - 100	3 раза в год Ит. годовая	N = A/B*100%, A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей, посещающих учреждение. 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 <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	100-90	3 раза в год	N = A/B*100%, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. 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 <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b>
4	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	%	6	70-100	3 раза в год	N = A/B*100%, где A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. 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 <b>Результаты анкетирования заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами	%	8	30-80	3 раза в год	N = A/B*100%, где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; B - общее количество детей N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

						max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.</b>
6	Разработка и реализация авторской программы		7	0-1	3 раза в год	При наличии авторской программы 7 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т. д.
7	Распространение передового педагогического опыта		7	0-N	3 раза в год	7*F/ N, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> 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 <b>наивысшему уровню</b> ) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
<b>Итого – 55</b>						
<b>Воспитатель группы детей раннего возраста</b>						
1	Уровень нервно-психического развития детей раннего возраста	%	8	50 – 100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , где A – число детей, с достаточным для данного возраста уровнем нервно-психического развития, B – число всех детей группы N-min $I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
2	Творческая лаборатория, творческая работа Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы для детей раннего возраста 2 кв.	%	8	70 - 100	3 раза в год, Ит. годовая	$N = A/B * 100\%$ , A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей, посещающих учреждение. N-min $I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	95- 100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. N-L $I = \frac{L - M}{L - M} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости детей</b>
4	Эффективность работы в адаптационный период	%	8	80- 100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , где A – число детей, успешно прошедших период адаптации, B – общее количество детей группы. N-min $I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
5	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	%	5	70- 100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , где A – число положительных отзывов родителей группы, B – число родителей группы. N-min $I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты анкетирования заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
6	Распространение передового педагогического опыта		7	0-N	3 раза в год	7*F/ N, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
7	Разработка и реализация авторской программы		7	0-1	3 раза в год	При наличии авторской программы 7 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т. д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах,	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов

	конференциях, проектах	иятие				отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается <b>по наивысшему уровню</b> ) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
<b>Итого – 55</b>						
<b>Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку</b>						
1	Промежуточные результаты освоения программы обучения второму (неродному) языку 1, 3, 4 кв.	%	5	50 - 100	Полугодовая, 1,3,4	$N = A/B*100\%$ , A – число детей, освоивших программу в отчетный период, B – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
	Итоговые результаты освоения программы обучения второму (неродному) языку в каждой возрастной группе 2 кв. Творческая работа, творческая лаборатория	%	7	70 - 100	Ит. годовая 3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – число детей, освоивших программу в отчетный период, B – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Уровень языковой подготовленности детей подготовительной группы к обучению в школе	%	10	70 - 100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число детей с достаточным уровнем языковой подготовленности к обучению в школе, B – число обследованных детей подготовительной группы к школе N-min $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
4	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	%	5	50 - 70	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; B - общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.</b>
5	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	%	5	70- 100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. N-min $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b>
6	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	3 раза в год	$6 * F / N$ , где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
7	Использование инновационных образовательных программ, технологий (дошкольного образования), в т.ч. информационно-коммуникационных		6	0-1	3 раза в год	Использование при работе инновационных программ и технологий – 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Годовой, календарный план, аналитические данные
8	Разработка и реализация авторской программы	%	6	0-1	3 раза в год	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и т. д.
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> 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 <b>по наивысшему уровню</b> )

Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы

**Итого –55**

**Музыкальный руководитель**

1	Промежуточные результаты освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования 1, 3, 4 кв.	%	5	70 - 100	полугодовая	$N = A/B*100\%$ , A – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. $N_{min}$ $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}}$ * весовой коэффициент $I$ – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Творческая лаборатория, творческая работа  За 2 кв.Итоговые результаты освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 – 100	3 раза в год, Ит. годовая	$N = A/B*100\%$ , A – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. $N_{min}$ $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}}$ * весовой коэффициент $I$ – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	5	50 - 70	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; B - общее количество детей учреждения. $N_{min}$ $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}}$ * весовой коэффициент $I$ – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.</b>
4	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	%	5	70-100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N_{min}$ $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}}$ * весовой коэффициент $I$ – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b>
5	Распространение передового педагогического опыта		5	0-N	3 раза в год	$5 * F / N$ , где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
6	Поддержка и развитие одарённых детей	%	7	10-20	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число выявленных одарённых детей, B – общее число воспитанников учреждения. <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ, дипломы участия в конкурсах и фестивалях.</b>
7	Разработка и реализация авторской программы	%	5	0-1	3 раза в год	При наличии авторской программы 5 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> 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) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>

**Итого - 45**

**Инструктор по физической культуре**

1	Промежуточные результаты освоения детьми образовательной	%	4	70 - 100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. $N_{min}$ $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}}$ * весовой коэффициент $I$ – отнормированный критерий;
---	--	---	---	----------	--------------	---

	области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования					N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Творческая работа, творческая лаборатория, допробота Итоговые результаты освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 - 100	3 раза в год, Ит. годовая	$N = A/B * 100\%$ , A – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчетный период, B – общее количество детей учреждения. 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 <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Уровень физической подготовленности детей к обучению в школе	%	8	20-100	1 раз в год	$N = A/B * 100\%$ , A – число детей, с достаточной физической подготовленностью к обучению в школе, B – число детей подготовительной к школе группы N-min I= ----- * 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 <b>Результаты проверки заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
4	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	5	100-95	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. 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 <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b>
5	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	5	0 - 70	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , где A – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, B – число всех детей учреждения. 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 <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций</b>
6	Распространение передового педагогического опыта		5	0-N	3 раза в год	$5 * F / N$ , где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
7	Разработка и реализация авторской программы	%	5	0-1	3 раза в год	При наличии авторской программы 5 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	3 раза в год	<b>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) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b></b>
<b>Итого – 45</b>						
<b>Педагог-психолог</b>						
1	Качество диагностических мероприятий	%	10	50 - 100	3 раза в год	$N = A/B * 100\%$ , A – число выявленных детей с особенностями в развитии, B – число обследованных детей. N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

						min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол и анализ диагностических данных.</b>
2	Психологическая готовность детей к школе	%	10	60 -100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, B – число детей в подготовительной группе. N-min I= ----- * 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 <b>Протокол диагностики</b>
3	Уровень нервно-психического развития детей	%	8	50 – 100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , где A – число детей, с достаточным уровнем нервно-психического развития, B – число всех детей в учреждении N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля положительных отзывов родителями детей	%	7	70-100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей принявших участие в анкетировании. 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 <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b>
5	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	3 раза в год	$6*F/N$ , где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	0-1	3 раза в год	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> 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) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
7	Консультационная деятельность	%	9	80-100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – количество проведённых педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями. N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>План консультационной работы, протоколы проведения консультаций.</b>
<b>Итого – 55</b>						
<b>Старшая медсестра</b>						
1	Охват детей прививками, Р-Манту, анализы	%	3	90-100	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – количество привитых детей, B – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки 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 <b>Отчетные данные</b>
2	Работа с родителями	баллы	5		3 раза в год	<b>Прием , фильтр, табеля , просвещение. Отчетные данные.</b>
3	Профилактика инфекционных заболеваний	Случаи	5	1-0	3 раза в год	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 10 баллов, наличие случаев – 0 баллов. <b>Отчетные данные</b>
4	Осуществление контроля за соблюдением санитарно - гигиенических требований	баллы	5		3 раза в год	Контрольные данные , наличие актов, система контроля

5	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	Баллы	5	0-1	3 раза в год	Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов. Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии. <b>Отчетные данные</b>
6	Снижение заболеваемости . Оформление отчетов.	%	10	100-95	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, B – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода N-L $I = \frac{N-L}{M-L} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Отчетные данные</b> <b>Аккуратность , своевременность оформления отчетов по заболеваемости и посещаемости.</b>
7	Оснащенность медицинского кабинета Порядок оформления и соблюдения требований в медблоке( медицинский , процедурный , изолятор)	баллы	2	100-105	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета ДООУ на начало отчетного периода, B – на конец отчетного периода. N-min $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Информация предоставляется отделами (управлениями) образования</b>
8	Выполнение натуральных норм	%	5		3 раза в год	Отчетные данные

**Итого – 40**

**Младший воспитатель**

1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	10	0-1	3 раза в год	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта –10 баллов. <b>Протокол проверок комиссией ДООУ, предписания служб Санэпиднадзора</b>
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольных группах	3 раза в год	$N = A/B*100\%$ , A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N-L $I = \frac{N-L}{M-L} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с <u>табелем посещаемости детей</u></b>
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе		8	0-N	3 раза в год	$8 * F / N$ , где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля,</b> <b>План воспитательно-образовательного процесса</b>
4	Участие в благоустройстве учреждения и территории	баллы	8	1-0	3 раза в год	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 8 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. <b>Протокол оперативного контроля за выполнением работ</b>

**Итого – 35**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома  
  
Л.Р.Нуриева

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ № 153

Приказ № 25 от 16.01.2017

  
Р.Р.Сибигатова



Принято на общем собрании трудового коллектива  
МАДОУ №153 Протокол № 4 от 20.01.2017 г.

**Положение**  
**о формировании и использовании фонда**  
**премирования работников**  
**муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад №153 комбинированного вида»**  
**Советского района г. Казани**

2017

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат (премирования) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад №15 комбинированного вида » Советского района города Казани.

1.2. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (премирования) разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
- нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59 от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 « О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- постановлением руководителя исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 года № 9351 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани», приказом Управления образования Исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 № 557 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани»

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан « О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан

- разъяснения по применению Положения об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011года №688 «О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан

1.3.Положение разработано комиссией, созданной на основании приказа заведующего, и утверждено на собрании трудового коллектива и согласованно с профсоюзным комитетом.

1.4.Действие положения направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Результатом исполнения данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.

1.6. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

1.7.Выплаты стимулирующего характера (премирования) устанавливаются приказом заведующего Учреждением, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Выплаты стимулирующего характера (премирования) формируются в размере не менее 2 % ежемесячно от фонда оплаты труда основного, вспомогательного персонала (кроме выплат: ночных, вредности, сложности и напряженности).

Возможны дополнительные выплаты работникам за счет экономии фонда оплаты труда, а также фонда премирования, не учтенные в новой системе оплаты труда.

Премияльные выплаты работникам Учреждения, согласно данному Положению производятся **1 раз в полугодие.**

1.9. При работе на условиях внутреннего совместительства (совмещении) должностей в Учреждении **производятся все выплаты**, предусмотренные настоящим Положением о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (премирования).

При работе на условиях внешнего совместительства должностей в Учреждении **премияльные выплаты не производятся.**

## **2.ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Данное Положение охватывает следующие категории работников:

- старший воспитатель;
- педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель и др.
- завхоз, кладовщик;
- медицинские работники
- учебно - вспомогательный персонал: младшие воспитатели
- кухонные работники: повара, подсобный рабочий,
- технический и обслуживающий персонал: машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания
- иные работники: дворник, сторожа

2.2. Ответственность за исполнение Положения возлагается на заведующего Учреждением.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИРОВАНИЯ)**

3.1 Система стимулирующих выплат (премирования) работникам МАДОУ «Детский сад №153 комбинированного вида» включает в себя длительные ( постоянные на определенный период) выплаты и единовременные поощрительные выплаты:

3.2. **Постоянные стимулирующие выплаты** – размер и порядок которых установлен Учреждением на продолжительный срок. **Максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.**

Постоянные выплаты зависят от результата работы.

3.3 **Разовые стимулирующие выплаты** – размер, порядок и условия применения которых определяются заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах фонда премирования.

Разовые выплаты работникам учреждения выплачивать:

- юбилярам (50 лет) – 1000 рублей;
- юбилярам (55 лет) - 1000 рублей;
- юбилярам (60 лет) - 1000 рублей;

- в связи с достижением пенсионного возраста, при условии увольнения, согласно основного оклада категории работников, вышечисленных в п.1.9, данного Положения.

### **4. ОСНОВНЫЕ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. **Старшему воспитателю:**

- разработка инновационных и (или) авторских образовательных программ - до 10 баллов
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных региональных и иных утвержденных программ – до 10 баллов
- за организацию и проведение районных, городских и республиканских мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до 10 баллов
- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведения открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов
- за участие в оформлении помещений Учреждения – до 5 баллов
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов

#### 4.2. Воспитателям:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведения открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов
- за привлечение родителей, спонсоров к оказанию помощи в содержании групп – до 5 баллов
- за ведение кружковой работы – до 10 баллов
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов
- за перевыполнение детодней и снижение заболеваемости - до 10 баллов
- разработка инновационных и (или) авторских образовательных программ – до 10 баллов
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных региональных и иных утвержденных программ – до 5 баллов
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения - до 5 баллов

#### 4.3. Музыкальному руководителю:

- разработка инновационных и (или) авторских образовательных программ - до 10 баллов
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных региональных и иных утвержденных программ – до 5 баллов
- за организацию и проведение районных, городских и республиканских мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до 10 баллов
- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведения открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов
- за создание предметно- развивающей среды , костюмов в музыкальном зале – до 5 баллов

#### 4.4. Старшей медсестре:

- за снижение уровня заболеваемости детей за счет систематического и качественного проведения профилактических мероприятий – до 10 баллов
- за выполнение национального графика прививок – до 5 баллов
- за активную работу с родителями по профилактике детской заболеваемости – до 5 баллов
- за работу с дезсредствами, порядок и качество содержания медицинского и процедурного кабинета – до 5 баллов
- своевременная организация и проведение планового осмотра детей узкими специалистами – до 5 баллов
- своевременное оформление школьных и прививочных карт, документации согласно Номенклатуре дел – до 5 баллов

#### 4.5. Завхозу:

- за подготовку и проведение капитального ремонта – до 10 баллов
- за подготовку и проведение текущего ремонта – до 10 баллов
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов
- за организацию и проведение средников и субботников по уборке детского сада и прилегающих территорий – до 5 баллов

- за организацию и проведение мероприятий по содержанию детского сада в образцовом порядке – до 10

баллов

- за своевременное и качественное проведение инвентаризации - до 10 баллов

#### **4.6. Младшим воспитателям:**

- за работу с дезсредствами – до 10 баллов

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения - до 5 баллов

– за увеличение объема работ в связи с проведением открытых мероприятий в Учреждении - до 5 баллов

- за увеличение объема работ, не входящую в круг функциональных обязанностей – до 10 баллов

#### **4.7. Поварам:**

- за двухсменную работу – до 5 баллов

- за увеличение объема работ по учету количества детей- до 10 баллов

- за обновление меню – до 5 баллов

- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов

#### **4.8. Подсобному рабочему :**

- за работу с дезсредствами – до 5 баллов

- за качественную и своевременную подготовку обработки и хранение овощей в зимних условиях – до 10 баллов

- за работу, связанную с мытьем вручную тары, технологического оборудования – до 5 баллов

- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов

#### **4.9.Машинисту по стирке белья:**

- за работу с моющими средствами – до 10 баллов

- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов

#### **4.10 Младший воспитатель на коридоре, кабинетах, муз.зале.(Уборщик подсобных помещений):**

- за работу с дезсредствами – до 10 баллов

- за работу не входящую в круг функциональных обязанностей – до 10 баллов

#### **4.11 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту обслуживанию здания и помещений:**

- за дополнительные услуги в проведении ремонтных работ в Учреждения и на территории – до 30 баллов

#### **4.12.Сторожа:**

- за услуги очистки территории и проведение мелкого ремонта работ в Учреждения и на территории – до 30 баллов

#### **4.13.Дворнику:**

- за благоустройство и озеленение участков – до 10 баллов

- за участие в проведение средних и субботников по уборке детского сада и прилегающих территорий - до 5 баллов

- за превышение объема уборочных работ в зимний период – до 30 баллов

#### **4.14. Сотрудникам:**

- за проведение ремонтных работ в Учреждении и на территории – до 50 баллов

### **5. Баллы за выполнение социально-значимой общественной работы**

**5.1.** Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников основного персонала образовательного учреждения – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

**5.2.** Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

Председатель первичной профсоюзной организации – до 5 баллов;

Уполномоченный по охране труда - до 5 баллов;

Ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников - до 5 баллов;

Ответственный за делопроизводство – 5 баллов

**5.3.** Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

**5.4.** Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу результативности деятельности работника, но не выше количество максимальных баллов.

## **6. РАСЧЕТ СТОИМОСТИ БАЛЛА**

При расчете стоимости 1 балла учитывается сумма, полученная по итогам работы за месяц, по фактическим значениям. Стоимость 1 балла может меняться в зависимости от ежемесячной суммы фонда оплаты труда основного, вспомогательного персонала (кроме выплат: ночных, вредности, сложности и напряженности). Ежемесячный Премияльный фонд оплаты труда должен составлять не менее 2% ежемесячного фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала. Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат (премиальных) для каждой категории, делится на общее количество набранных работниками баллов.

## **7 ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Премирование работников детского сада производится приказом заведующего на основании Положения о премировании.

7.2. Размер премии каждого работника определяется с учетом качества его работы на основании Положения о премировании

7.3. Премия, начисляемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

7.4. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном, административном и учебном отпусках; а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

## **8. ПОРЯДОК ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Администрация оставляет за собой право частичного и полного снятия баллов в следующих случаях:

- за нарушение Устава Учреждения - до 50 баллов

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – до 50 баллов

- по результатам фронтальных проверок, тематических и других видов контроля, работники могут быть депремированы от 10 до 100 баллов;

- за грубые и неоднократные нарушения санитарно-гигиенических норм по актам или предписаниям Роспотребнадзора, Роспожнадзора – до 50 баллов;

- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины – до 50 баллов;

- за несоответствующее выполнение должностных обязанностей – до 50 баллов

- за нарушения инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей. инструкций по охране – до 100 баллов
  - за систематическое невыполнение требований и законодательства в пределах компетенции Учреждения – до 50 баллов
- 8.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера (премирования) устанавливается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

- 9.1. Премирование работников производится ежемесячно, а также в течение года по мере необходимости с учетом как отдельных событий (юбилеев 50,55,60 лет), так и значительных мероприятий Учреждения согласно п. 4 данного Положения.
- 9.2. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам Учреждения, не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.
- 9.3. В положение могут быть внесены дополнения или изменения по согласованию с профсоюзной организацией.
- 9.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения и действует до принятия нового.
- 9.5. Право толкования данного Положения принадлежит заведующему и председателю профкома в пределах компетенции.

## Трудовой договор

«\_\_» \_\_0\_\_ 201\_\_ г.

Г. Казань\_\_

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение « Детский сад №153 комбинированного вида» Советского района г. Казани, в лице заведующего МАДОУ « Детский сад №153 комбинированного вида» Сибигатовой Р.Р., действующего на основании Устава МАДОУ « Детский сад №153», именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем

### Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации\*)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ и функции, которые работник должен выполнять по трудовому договору либо указать их в приложении к трудовому договору)

\* Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по данной должности, профессии или специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то ее наименование должно соответствовать наименованию, указанному в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном Правительством РФ порядке.

2. Работник принимается на работу: в МАДОУ « Детский сад №153» , расположенному по адресу : 420056 , г. Казань, ул Высокогорская, д.9а

(указать полное наименование филиала, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал или иное обособленное структурное подразделения работодателя с указанием его местонахождения).

3. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

4. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины основания)

заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ)

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_20\_\_ г.

6. Дата начала работы «\_\_» \_\_20\_\_ г.

<\*> 7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. *месяцев (неделя, дней)*

### II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) базовый оклад (ставка заработной платы) в **размере** \_\_\_\_\_ рублей в месяц;  
\_\_\_\_\_ должностной учетом \_\_\_\_\_ надбавки с

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

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

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера :

Наименование выплаты		Условия получения выплаты и порядок ее расчета	Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности	Периодичность	Размеры выплат
1. За интенсивность и высокие результаты работы	За специфику деятельности (За специфику образовательной программы)	«В соответствии с п.8.5.-8.7 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ (далее – Положение №1), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,	За сложность ДДУ НСОТ  Специфика ДОУ	Ежемесячно  42%  Надбавка  16.6%	
	За наличие почетных званий, государственных наград	«В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ», а также:  - для работников учреждений <b>образования(ДОУ, )</b> за определенный период времени:  «В соответствии с п.8.31.-8.33. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,		ежемесячно	
	За сложность и напряженность работы  (За сложность работы)	«В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ», а также:	38%б подг гр №6	Ежемесячно  38%	
	2.За стаж работы по профилю  (За стаж работы в учреждении)	- для работников учреждений <b>образования(ДОУ, )</b> за определенный период времени:		Ежемесячно  6.5%	
	3.За квалификационную категорию	«В соответствии с п.8.31.-8.33. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,		ежемесячно	
			за доп квалификацию НСОТ		
	4.За качество выполняемых работ	«В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ», а также:	Выплата за качество НСОТ Факт	Ежемесячно  <i>От 0-55 баллов в соответствии с критериями</i>  <i>По решению комиссии</i>  <i>1 раз в 4 месяца меняется</i>	
	5.Премияльные и иные выплаты	- для работников учреждений <b>образования(ДОУ, )</b> за определенный период времени:	премия 2% НСОТ	Ежемесячно  2 %	

б) итого:оклад по нагрузке (ставка)\_1.0 \_\_\_\_\_

в размере \_\_\_рублей в месяц(*без учета суммы качества работы по баллам от 0-35*):

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Татарстан, коллективным договором и локальными нормативными актами.

### Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 36 ч в неделю  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) посменно  
(указать режим работы либо ссылку на правила внутреннего трудового распорядка учреждения, которыми определен режим рабочего времени работников учреждения)

<\*> 18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы  
(указать особенности режима работы при их наличии).

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

<\*> 20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 в связи   
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

<\*> 23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены  
(указать вид страхования, наименование локального нормативного акта)

<\*> 24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Татарстан, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором  
(указать):

### VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.  
С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора

### VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

### IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.  
Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

МАДОУ « Детский сад №153»  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_ (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения)  
420056, Казань, ул Высокогорская, д.9а

Адрес места жительства \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) -----

серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
кем выдан \_\_\_\_\_

дата выдачи « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
ИНН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр  
настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)