

Муниципальное автономное
дошкольное образовательное
учреждение
города Набережные Челны
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

Первичная профсоюзная
организация Муниципальное
автономное дошкольное
образовательное учреждение
города Набережные Челны
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Набережные Челны
«Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»
на 2024-2026 год



г. Набережные Челны
2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» на 2024-2026 год прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Набережные Челны».

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

Руководитель ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны»: Т.А. Быданова

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

Регистрационный № 32 от «28» 03 _____ 20 24 г.

Председатель Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования

Ф. А. Халиуллин

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» на 2024-2026 год прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Набережные Челны».

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

Руководитель ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны»: Т.А. Быданова

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

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

Председатель Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования

Ф. А. Халиуллин

М.П.

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения принят в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка», с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, повышения социальной защищенности работников, определения общих условий оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Сиафетдинова Ираида Геннадьевна (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Кудряшова Ольга Викторовна (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.4.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации

единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

- оказывать дополнительные гарантии и льготы, установленные локальными нормативными актами образовательной организации.

1.4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- содействовать эффективной работе образовательной организации;

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

- воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

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

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

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

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями в коллективном договоре), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации,

обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

факта его уведомительной регистрации.

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

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

1.23. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

2.1.4.1. Совместно принимать решение о ходатайстве в связи с присвоением почётных званий, награждении ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива. Процедура рассмотрения кандидатур, представленных к награждению, проводится на основании принципов открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности и всесторонней оценки профессиональных качеств, представленных для награждения работников.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.2.4. Руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, размещенным на сайте Министерства образования и науки Республики Татарстан и Татарского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки, при разработке в образовательной организации локального нормативного акта о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

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

2.3. Стороны договорились:

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

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

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

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

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с уставом Профессионального союза

работников народного образования и науки Российской Федерации представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

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

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

2.4.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров.

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

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

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не

могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательной организации.

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

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

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положением профессиональных стандартов;
- дата начала работы, и в случае, когда заключается срочный трудовой договор,
 - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 - условия труда на рабочем месте;
 - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте, служат основой для разработки должностных

инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

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

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

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

3.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

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

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

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

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

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

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

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

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

возмещение, предусмотренное законодательством.

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

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

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

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

3.5. Стороны гарантируют работникам образовательной организации при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации при условии финансирования из бюджета Республики Татарстан. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан

от 10.10.2017 № 785 «О компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

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

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

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

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

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

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

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации,

осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

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

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

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

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

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

специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

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

V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.2.2. Консультировать, проводить обучение профсоюзного актива с целью

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

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

5.3. Стороны договорились:

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

5.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Набережные Челны» в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно ст. 25 Закона Российской Федерации от 12 декабря 2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

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

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились о том, что:

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

необходимых профессий и специальностей¹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

6.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

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

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

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

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

7.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий

финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

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

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

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

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляется в положении об условиях оплаты труда образовательной организации (приложение № 8 к настоящему коллективному договору).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации по результатам труда за определенный период времени.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации

работника (принцип адекватности);

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Премияльные 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.

В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательной организации (приложение № 9 к настоящему Соглашению).

7.2.1. К выплатам компенсационного характера в образовательной организации относятся:

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

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

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

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

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

7.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной

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

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

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

Выплаты производить:

- * за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- * за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

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

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

часов замены в одинарном размере.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

7.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной ста

пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

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

7.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

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

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

7.15. Стороны рекомендуют:

При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на

каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на образовательную организацию.

7.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

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

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

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны обеспечивают выполнение:

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

8.2. Работодатель:

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

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

8.2.3. Регулярно информирует Набережно-Челнинскую территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования о состоянии охраны труда в образовательной организации и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе - затрат на спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, на проведение специальной оценки условий труда и медицинских осмотров, на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

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

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

8.2.6. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации с целью определения

возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

средствами».

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

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

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

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

8.3.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с

нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников.

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

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

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

8.4. Работники обязуются:

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

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

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

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.5. Стороны совместно:

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

9.1. В целях социальной защиты работников образовательной организации, реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств образовательной организации, стороны договорились:

9.1.1. Предоставить работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

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

- бракосочетание работника - три рабочих дня, на момент наступления данного события;
- бракосочетание детей - один рабочий день, на момент наступления данного события;
- родителям первоклассников - 1 сентября, День знаний; родителям выпускников в День последнего звонка;
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры) на организацию похорон и поминок - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства при приобретении жилья - два рабочих дня, в дни переезда;
- проводы супруга, детей, призванных на военную службу – один рабочий день, в день проводов;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 70 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- работникам, имеющим близких родственников (супруг, дети, брат, сестра), которые проходят военную службу и находятся в ежегодном (основном) отпуске – три дня на момент наступления события;
- работникам, имеющим близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры) с I или II нерабочей группой инвалидности – один день в квартал;
- наставникам за участие в реализации персонализированной программы наставничества – три рабочих дня в каникулярное время;
- уполномоченным по охране труда - три рабочих дня.

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

9.1.4. Предоставить неосвобожденному председателю выборного профсоюзного

органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней за счет экономии фонда заработной платы образовательной организации.

9.1.5. Установить оплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы 15% от базового оклада ежемесячно за счет средств образовательной организации от иной, приносящей доход, деятельности.

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

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

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения СКО ФНПР «Профкурорт»;

- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе - мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;

- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;

- «Профсоюзный бонус к пенсии» (негосударственное пенсионное обеспечение членов профсоюза, работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).

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

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

- санаторно-курортное лечение для членов профсоюза, имеющих II группу инвалидности, и для участников боевых действий согласно положению «О выделении целевых средств на организацию лечебно-оздоровительных мероприятий»;

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

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

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их

усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми - инвалидами»).

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

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

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

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

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

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

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

ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

9.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет (либо срок действия квалификационной категории истекает в текущем году);

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

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

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

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

Х. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

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

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

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

ХІ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

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

XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

- профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
 - установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);
 - размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
 - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

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

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

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

12.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное

перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счет городской профсоюзной организации одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

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

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

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

13.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

Сиафетдинова И.Г.

«21» мая 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ

«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

Салахова Л.Р.

«21» мая 2024 г.




ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ДОУ.
2. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ.
3. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации.
4. Перечень должностей в ДОУ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату за условия труда.
5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ДОУ.
6. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату за условия труда.
7. О выплате материального вознаграждения при увольнении (при выходе на пенсию).
8. Положение об условиях оплаты труда работников ДОУ.
9. Положение о премировании работников ДОУ.
10. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников ДОУ.
11. Положение о порядке и условиях распределения премиальных выплат главному бухгалтеру, заместителю заведующего по хозяйственной работе ДОУ.
12. Положение по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа Президента №597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

«РАССМОТРЕНО»
на педагогическом совете МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»

Протокол № 3 от « 24» января 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»

 Л.Р.Салахова
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 1 от «01» февраля 2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29

«Березка»
И.Г.Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022 г

Введено в действие приказом
заведующего МАДОУ «Детский
сад комбинированного вида №29
«Березка»
№101 от « 01 » февраля 2022 г



ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями от 30 декабря 2021 года, Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с изменениями от 31 июля 2020 года, Декларации профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей, письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников» и других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников.

1.2. Данный локальный нормативный акт определяет этические начала педагогической деятельности, нормы профессиональной этики педагогических работников, независимо от занимаемой должности, основные требования поведения (этикета) педагогических работников детского сада, обязательства педагогов по профессиональной деятельности, перед воспитанниками, родителями, коллегами и администрацией, обязательства администрации перед педагогами дошкольного образовательного учреждения, а также механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное

1.3. Профессиональная этика педагогических работников – совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам отношений в сфере дошкольного воспитания и образования.

1.4. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" вводит ряд норм, касающихся профессиональной этики:

- обязывает педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п.2 ч.1 ст.48);
- предусматривает закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах образовательной организации (ч.4 ст.47);
- определяет, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей педагогические работники несут ответственность и что соблюдение этих норм учитывается при прохождении ими аттестации (ч.4 ст.48).

1.5. Никакая норма настоящего Положения не должна толковаться работникам как предписывающая или допускающая нарушение действующего законодательства об образовании, само положение дополняет правила, установленные законодательством Российской Федерации об образовании.

1.6. Знание и соблюдение норм Положения является нравственным долгом для каждого педагогического работника ДООУ и критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

1.7. Каждому педагогическому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от педагога поведения в отношениях с ним в соответствии с настоящим разработанным Положением.

1.8. Педагогический работник, осуществляющий педагогическую деятельность или поступающий на работу в ДООУ, вправе, изучив содержание настоящего локального нормативного акта, принять для себя его нормы или отказаться от педагогической деятельности в данном дошкольном образовательном учреждении.

2. Этические начала педагогической деятельности

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

2.2. Педагогический работник не имеет морального права игнорировать или нарушать требования действующего законодательства Российской Федерации, норм общественной морали, интересов детей, родителей (законных представителей) воспитанников.

2.3. Элементом профессиональной этики педагогического работника должно быть глубокое убеждение в том, что признание, соблюдение и защита прав и свобод всех участников воспитательно-образовательных отношений являются основополагающими нормального функционирования дошкольного образовательного учреждения.

2.4. Педагогический работник по своим убеждениям обязан быть толерантным,

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

2.5. Нравственные требования к педагогическому работнику выходят за пределы его трудовой деятельности. Педагог, как при исполнении трудовых обязанностей, так и вне стен детского сада, должен воздерживаться от поступков, высказываний, действий, наносящих ущерб авторитету дошкольного образовательного учреждения и моральному облику педагогического работника.

2.6. Педагогический работник в любой ситуации обязан сохранять чувство собственного достоинства, поддерживать имидж ДООУ, заботиться о своей чести и добром имени, избегать всего, что может поставить под сомнение его объективность и справедливость при решении вопросов, касающихся педагогической деятельности.

2.7. Педагог не может допускать пристрастность в процессе исполнения должностных обязанностей, должен быть свободным от влияния общественного мнения и других способов влияния, от опасений критики его трудовой деятельности, если он действует в соответствии с принципом справедливости, соблюдении прав и свобод воспитанников детского сада.

2.8. Этикет педагогического работника требует в общении с детьми, родителями (законными представителями) воспитанников, коллегами по работе, как при исполнении своих трудовых обязанностей, так и во внерабочих отношениях:

- соблюдения общепринятых правил поведения;
- демонстрации вежливого, корректного обращения, выдержанности, беспристрастности, принципиального стремления глубоко разобраться в существе вопроса;
- умения спокойно выслушать и понять иную позицию или точку зрения;
- продемонстрировать равное отношение ко всем, взвешенность, обоснованность и аргументированность высказываний и принимаемых решений.

2.9. Этикет педагогического работника ДООУ направлен на искоренение и нейтрализацию таких негативных явлений как грубость, неуважительное отношение к окружающим: воспитанникам, коллегам, эгоизм, излишнюю амбициозность, равнодушие, личную нескромность, неразборчивость в выборе методов обучения и злоупотребление трудовыми правами.

3. Нормы профессиональной этики

3.1. Педагогический работник ДООУ служит для воспитанника образцом тактичного поведения, умения общаться, уважения к собеседнику, поведения в споре, справедливости, ровного и равного отношения ко всем участникам образовательных отношений.

3.2. Педагогический работник:

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

- воспитывает детей на положительных примерах;
- эффективно использует научный потенциал для решения образовательных и воспитательных задач;
- является для воспитанников детского сада примером пунктуальности и точности;
- помнит, что по поведению отдельного педагога дети и родители (законные представители) воспитанников судят о дошкольном образовательном учреждении в целом;
- совершенствует теоретические знания и практические навыки педагогического мастерства, в том числе касающиеся норм нравственности;
- не допускает пренебрежительных отзывов о деятельности своего ДООУ или проведения необоснованные сравнения его с другими дошкольными образовательными учреждениями.

3.3. Педагогическому работнику ДООУ запрещается:

- нарушать требования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО);
- передача персональных данных о воспитаннике и его родителях (законных представителях) третьей стороне без письменного разрешения родителей (законных представителей);
- разглашение сведений о личной жизни воспитанника и его семьи;
- унижение в любой форме детей и их родителей (законных представителей) воспитанников;
- использование выражений, осуждающих поведение родителей (законных представителей);
- выносить на обсуждение родителей конфиденциальную информацию с заседаний Педагогического совета, совещаний и т. п.;
- обсуждение с родителями (законными представителями) методик работы, выступлений, личных и деловых качеств своих коллег – педагогов и членов администрации детского сада;
- манипулирование воспитанниками и родителями (законными представителями) для достижения собственных целей;
- повышать голос, кричать на воспитанников, родителей (законных представителей), работников дошкольного образовательного учреждения;
- допускать грубости, злую иронию, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- терять терпение и самообладание в любых ситуациях;
- высказывать угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- допускать в общении с коллегами, родителями (законными представителями) воспитанников и детьми ненормативную лексику;
- курить на территории дошкольного образовательного учреждения;

- поручать родителям (законным представителям) воспитанников сбор денежных средств, а также заниматься сбором денежных средств с родителей (законных представителей);
- сравнивать материальное положение семей воспитанников;
- сравнивать результаты развития воспитанников в группе детского сада;
- допускать оскорбления воспитанниками и их родителями (законными представителями) друг друга в присутствии педагога;
- допускать выражения, оскорбляющие человеческое достоинство воспитанников независимо от его возраста;
- проявлять лесть, лицемерие, назойливость, ложь и лукавство;
- допускать в любой форме оскорбления, относящиеся к национальной или религиозной принадлежности ребенка;
- применять по отношению к воспитанникам ДОО меры физического или психологического насилия над личностью;
- допускать в любой форме оскорбления, выпады или намеки, касающиеся физических недостатков воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- выставлять (удалять) воспитанника с непосредственно образовательной деятельности, в случае если ребенок дезорганизует работу группы детского сада;
- посягать на личную собственность воспитанника дошкольного образовательного учреждения;
- определять учебные нагрузки, превышающие нормы предельно допустимых нагрузок, предусмотренных действующим законодательством для воспитанников в соответствии с возрастом.

4. Основные требования поведения (этикета) педагогических работников

4.1. Нравственным долгом педагогического работника ДОО должны быть:

- добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей;
- стремление быть старательным, организованным, ответственным;
- стремление поддерживать свою квалификацию на высоком уровне;
- стремление знать и правильно применять в сфере своих полномочий действующее законодательство Российской Федерации, нормативно-правовые акты, нормы морали и нравственности.

4.2. Педагогическая этика запрещает публично, вне рамок педагогической и научно-исследовательской деятельности подвергать критике деятельность руководителей и других работников дошкольного образовательного учреждения, а также решения вышестоящих организаций, в том числе Учредителя.

4.3. Педагогические работники дошкольной образовательной организации при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

5. Обязательства педагогических работников по профессиональной деятельности

5.1. Педагогические работники ДОО при любых обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

5.2. В процессе своей профессиональной деятельности педагоги должны соблюдать следующие этические принципы:

- законность;

- объективность;
- компетентность;
- независимость;
- тщательность;
- справедливость;
- честность;
- гуманность;
- демократичность;
- профессионализм;
- взаимоуважение.

5.3. Педагогические работники ДОУ, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между воспитанниками;
- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
- избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4. Важным показателем профессионализма педагогических работников ДОУ является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;

- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

5.5. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники ДОУ обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о деятельности своего дошкольного образовательного учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими учреждениями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам;
- размещения в сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей. К информации, запрещенной для распространения среди детей, относится информация:
 - ✓ побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни и (или) здоровью, в том числе к причинению вреда своему здоровью, самоубийству, либо жизни и (или) здоровью иных лиц, либо направленная на склонение или иное вовлечение детей в совершение таких действий;
 - ✓ способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, никотинсодержащую продукцию, алкогольную и

спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством;

✓ обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом;

✓ содержащая изображение или описание сексуального насилия;

✓ отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи;

✓ оправдывающая противоправное поведение;

✓ содержащая нецензурную брань;

✓ содержащая информацию порнографического характера;

✓ о несовершеннолетнем, пострадавшем в результате противоправных действий (бездействия), включая фамилии, имена, отчества, фото- и видеоизображения такого несовершеннолетнего, его родителей и иных законных представителей, дату рождения такого несовершеннолетнего, аудиозапись его голоса, место его жительства или место временного пребывания, место его учебы или работы, иную информацию, позволяющую прямо или косвенно установить личность такого несовершеннолетнего.

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

5.7. Во время воспитательно-образовательной деятельности и любых мероприятий (педагогические советы, семинары, консультации, родительские собрания и другие) не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

5.8. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между педагогическими работниками, приоритетным является учет интересов дошкольного образовательного учреждения в целом.

6. Обязательства педагогических работников перед воспитанниками

6.1. Педагогические работники ДОО в процессе взаимодействия с воспитанниками:

- признают индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в воспитанниках развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, желания помогать другим;

- при оценке поведения и достижений детей стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь их от сексуального домогательства и (или) насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные международным стандартам прав человека;
- вселяют в них чувство, что они являются частью общества, где есть место для каждого;
- стремятся стать для детей положительным примером.

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

- навязывания детям своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их законных представителей;
- предвзятой и необъективной оценки деятельности и поступков воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- предвзятой и необъективной оценки действий родителей (законных представителей) воспитанников детского сада;
- отказа от объяснения сложного материала со ссылкой на личностные и психологические недостатки воспитанников.

7. Обязательства педагогов перед родителями (законными представителями) воспитанников

7.1. Педагогические работники ДОУ в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников должны:

- начинать свое общение с приветствия;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной, убедительной форме и, если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

7.2. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями)

воспитанников педагоги ДОО не должны:

- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
- переносить свое отношение к родителям (законным представителям) воспитанников на оценку личности и достижений их детей.

7.3. Педагогические работники детского сада должны прилагать все усилия, чтобы поощрить законных представителей воспитанников.

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

7.5. В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя воспитанника необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

8. Обязательства педагогических работников перед коллегами

8.1. Педагогические работники ДОО в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в начале своего профессионального пути;
- поддерживают и продвигают их интересы;
- помогают друг другу в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами дошкольного образовательного учреждения.

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

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогов или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.

9. Обязательства педагогов перед администрацией ДОО

9.1. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения строго выполняют указания администрации и имеют право своевременно (до даты исполнения) подвергнуть указания администрации сомнению или дополнению, изложив в письменном виде или устно при личной беседе с администрацией убедительные аргументы своего несогласия или дополнения.

10. Обязательства администрации ДОО перед педагогами

10.1. Члены администрации должны быть для других педагогических работников образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в дошкольном образовательном учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

10.2. Ограждать педагогических работников от излишнего или неоправданного вмешательства со стороны родителей (законных представителей) воспитанников в вопросы, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей.

10.3. Администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- помогать педагогическим работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности ДООУ с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

10.4. Представитель администрации ДООУ не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- создавать условия для наушничества и доноительства в коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, религиозной, кастовой, родовой принадлежности, личной преданности, приятельских отношений;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки, интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

11. Контроль соблюдения настоящего Положения

11.1. Для контроля соблюдения настоящего Положения, поддержки педагогических работников, оказания им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

11.2. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом дошкольного образовательного учреждения, настоящим Положением и Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

12.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также

справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

12.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных пунктом 5.3 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение о профессиональной этике работников ДОУ является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

13.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

13.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.13.1 настоящего Положения.

13.4. После принятия Положения (изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 1 от «01» февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

1.1 Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении рабочими и служащими своих трудовых обязанностей и является необходимым условием высокопроизводительного труда.

1.2. Соблюдение строжайшей дисциплины в труде — первейшее правило поведения каждого члена коллектива учреждения. Бережное отношение к материально-техническим средствам, выполнение норм труда составляют обязанность всех работников.

1.3. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Правила являются локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее - Учреждение), регламентирующим трудовой порядок, порядок приема и увольнение работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а так же меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины в Учреждении.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать добросовестному отношению к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ работодатель устанавливает по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

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

1.8. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового

«СПАСОВАНО»
Заведующий ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» Л.Р. Салахова
«11» февраля 2022 г.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№1 от «01» февраля 2022г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» И.Г. Сиафетдинова
«Березка» «01» февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
«01» февраля 2022г. № 101

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
«01» февраля 2022 г.
Протокол № 2

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

- 1.1 Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении рабочими и служащими своих трудовых обязанностей и является необходимым условием высокопроизводительного труда.
- 1.2. Соблюдение строжайшей дисциплины в труде — первейшее правило поведения каждого члена коллектива учреждения. Бережное отношение к материально-техническим средствам, выполнение норм труда составляют обязанность всех работников.
- 1.3. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.
- 1.4. Правила являются локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее - Учреждение), регламентирующим трудовой порядок, порядок приема и увольнение работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а так же меры поощрения за успехи в работе и ответственности за нарушение трудовой дисциплины в Учреждении.
- 1.5. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать добросовестному отношению к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональном использованию рабочего времени, высокому качеству работ.
- 1.6. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ работодателя устанавливает по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.
- 1.7. Настоящие правила, а так же все изменения и дополнения к ним утверждаются приказом заведующего с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и доводятся до сведения каждого работника.
- 1.8. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового

распорядка, решаются работодателем совместно или по согласованию с профкомом ДОУ.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО.

2.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

III. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ.

3.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

- а) паспорт
- б) трудовую книжку (электронный или бумажный вариант);
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета для военнообязанных;
- д) документ об образовании: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем должны быть оставлены в личном деле работника;
- е) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья.
- ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

3.2. При приеме на работу, требующей специальных знаний, поступающий должен предъявить документ об образовании.

3.3. При приеме, переводе, увольнении работников ДОО оформляется Приказом заведующего детского сада.

3.4. При поступлении на работу или переводе работника на другую работу работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором детского сада;
- в) проинструктировать по Т\Б производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда, охране жизни и здоровья детей:

3.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК.РФ.

3.6. Работники имеют право, расторгнуть трудовой договор предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работник в праве прекратить работу, а заведующий детского сада обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускаются без предварительного согласия профсоюзного комитета детского сада, за исключением случаев предусмотренных ТК.РФ.

3.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующей ДОО.

3.9. В день увольнения работодатель обязан выдать (при наличии бумажного варианта) работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об

увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работники обязаны

4.2. Соблюдать трудовую дисциплину вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации и т.д.

4.3. Полностью соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.4. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место;

4.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и др. работников.

4.6. Вести себя достойно, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4.7. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, определяется тарифно-квалификационными справочниками должностей работников, а так

же техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

5.1. Работодатель обязан;

5.2. Организовать труд так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним технические средства;

5.3. Своевременно для начала поручаемой работы знакомить работников с должностной инструкцией, обеспечить здоровье и безопасные условия труда, необходимые материалы для ритмичной работы;

5.4. Своевременно рассматривать и внедрять передовой опыт, выполняя решения производственных совещаний;

5.5. Укреплять трудовую и производственную дисциплину;

5.6. Улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;

5.7. Внедрять современные средства по охране труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать сан. гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и др. заболеваний рабочих и служащих;

5.8. Обеспечить выполнение поставленных задач, строго соблюдая режим экономии.

5.9. Обеспечить условие для материальной заинтересованности работников, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения;

5.10. Постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований и

инструкций по Т.Б., производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной охране, охране жизни и здоровья детей.

5.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленным коллективным договором;

5.12. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения с обучением на производстве и в учебных заведениях ;

5.13. Всемерно поддерживать и развивать инициативность и активность работников, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

5.14. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников и к их жилищно-бытовым условиям.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

6.1. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего времени – уход с работы в порядке, установленном в дошкольном образовательном учреждении. Режим рабочего времени и времени отдыха следующий: (раздел №9 данного положения)

6.2. Работодатель обязан организовать учет явки работы и ухода с работы

6.3. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает до работы.

6.4. На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, в случаи не явки сменщика работник должен доложить старшему по работе.

6.5. Работник извещает руководство о причинах невыхода на работу.

6.6. Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в обеденный перерыв. Порядок, время и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.7. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются, но могут производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством лишь с письменного согласия работника.

6.8. Выработка совмещенных часов регулируется заведующим ДОУ.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

7.1. Работники обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- трудовыми пенсиями по старости;
- трудовыми пенсиями по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники досрочными трудовыми пенсиями по старости;

7.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявления благодарности.
- Выдача премии,
- Награждение ценным подарком.
- Награждение почетной грамотой,
- ДОУ представляет ходатайства перед вышестоящей организацией о поощрении работников.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание
- Выговор
- Увольнение по соответствующим основаниям

8.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня свершения проступка.

8.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.4. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается неподвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе, по просьбе работника или по ходатайству представительного органа работников имеет право снять взыскание, не ожидая истечения года.

8.5. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

XI. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется режимом работы, составленным в соответствии с главой 16 ТК РФ, утвержденным администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Должность	Количество часов	Время
Заведующий ДОУ	8 часов, перерыв с 12.00 до 13.00 (60 мин)	08.00-17.00
Старший воспитатель	7,2 часа, перерыв с 12.30 до 13.00 (30 мин)	08.00-15.42
Главный бухгалтер и	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	08.00-16.30

бухгалтер		
Зам.зав.по ХР	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	08.00-16.30
Делопроизводитель	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	08.00-16.30
Старшая медсестра и медсестра	7,8 часов, перерыв с 12.30 до 13.00 (30 мин)	1 смена: 06.00 – 14.18 2 смена: 09.42 – 18.00
Педагог-психолог	7,2 часа, перерыв с 11.30 до 12.00 (30 мин)	08.00 – 15.42
Заведующий производством (шеф-повар)	8 часов, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 мин)	08.00 – 16.30
Повар	8 часов, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 мин)	1 смена: 06.00 – 14.30 2 смена: 09.30 – 18.00
Кастелянша	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	08.00 – 16.30
Музыкальный руководитель	4,8 ч. – 1 ставка; перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	1 смена: 7.30-12.48 2 смена: по графику
Воспитатель (по обучению детей родному языку)	7,2 часа – 1 ставка перерыв с 12.30 до 13.00 (30 мин)	08.00 – 15.42
Инструктор по физической культуре	5,1 часов – 0,85 ставка перерыв с 12.30 до 13.00 (30 мин)	07.30 – 13.06
Воспитатель	6 часов или 12 часов по утвержденному графику	1 смена: 06.00-12.00 2 смена: 12.00-18.00
Младший Воспитатель	8 часов, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 мин)	07.15-15.45
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 (30 мин)	1 смена: 07.00-15.30 2 смена: 09.00-17.30
Подсобный Рабочий	8 часов, перерыв с 11.00 до 11.30 (30 мин)	1 смена: 06.00-14.30 2 смена: 09.30-18.00
Дворник	8 часов, перерыв с 11.00 до 12.00 (60 мин)	06.00-15.00
Уборщик производственных служебных помещений	8 часов, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 мин)	1 смена: 07.00-15.30 2 смена: 09.30-18.00
Сторож-вахтер	8 часов, перерыв с 13.00 до 13.30 (30 мин)	1 смена: 07.00-15.30 2 смена: 09.30-18.00

В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. График работы рассчитан на 1 ставку, при увеличении ставки, рабочее время увеличивается. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позже чем за один месяц до введения его в действие.

«РАССМОТРЕНО»
на педагогическом совете МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»

Протокол № 3 от « 24» января 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»

_____ Л.Р.Салахова

« 01 » февраля 2022 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 1 от «01» февраля 2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ И.Г.Сиафетдинова

« 01 » февраля 2022 г

Введено в действие приказом
заведующего МАДОУ «Детский
сад комбинированного вида №29
«Березка»

№101 от « 01 » февраля 2022 г

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

I. Права аттестуемых работников

1.1. 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 уведомить 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

РАССМОТРЕНО»

Педагогическом совете МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»

протокол № 3 от « 24» января 2022г.

ОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»

 Л.П.Салахова

« 01 » февраля 2022 г.


протокол заседания профсоюзного комитета

от «01» февраля 2022г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

 И.Г.Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022 г

Введено в действие приказом
заведующего МАДОУ «Детский
сад комбинированного вида №29
«Березка»

№101 от « 01 » февраля 2022 г

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

I. Права аттестуемых работников

1.1. 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 уведомить 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 должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 трудового кодекса Российской Федерации на основании решения

аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;

- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

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

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

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и другие 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.), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, городских 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) городских, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) городских, 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 отраслевым Соглашением на 2021-2023 гг., заключенным между Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

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

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся 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 установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Руководитель физического воспитания	инструктор по физкультуре
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях специальной (коррекционной) образовательной организации 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 общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	музыкальный руководитель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель

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

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.

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

Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

_____ Сиафетдинова И.Г.

«01» февраля 2022 г.

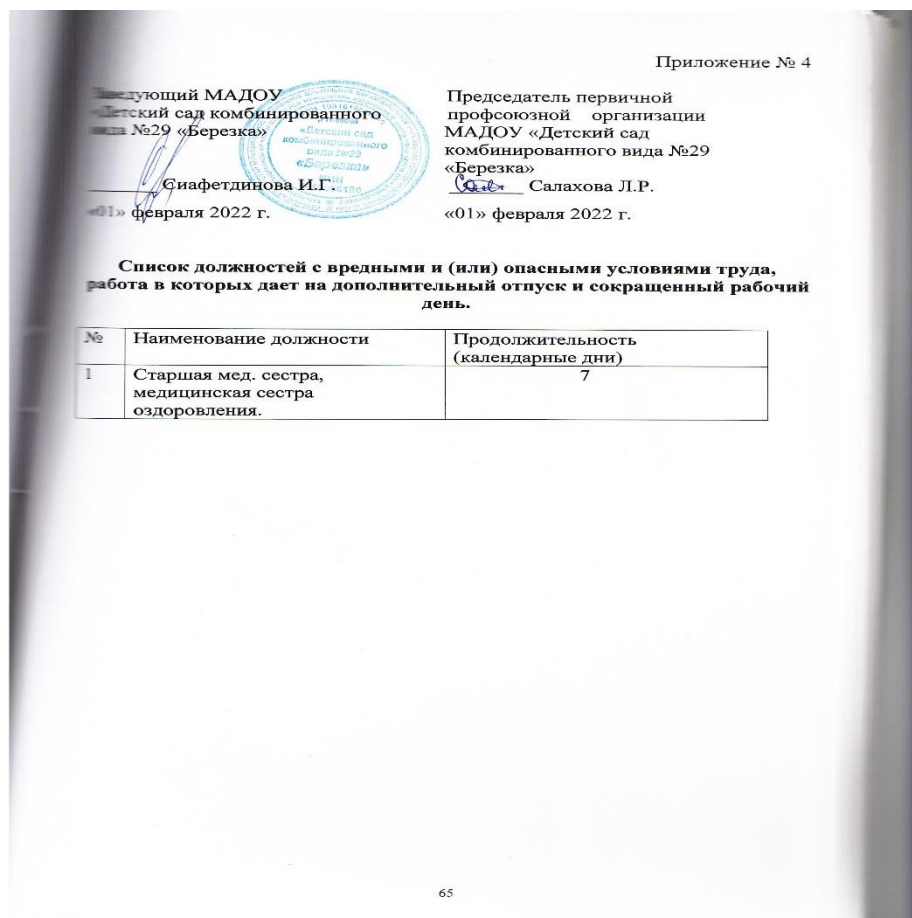
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ Салахова Л.Р.

«01» февраля 2022 г.

**Список должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
работа в которых дает на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий
день.**

№	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1	Старшая мед. сестра, медицинская сестра оздоровления.	7



Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

_____ Сиафетдинова И.Г.

«01» февраля 2022 г.

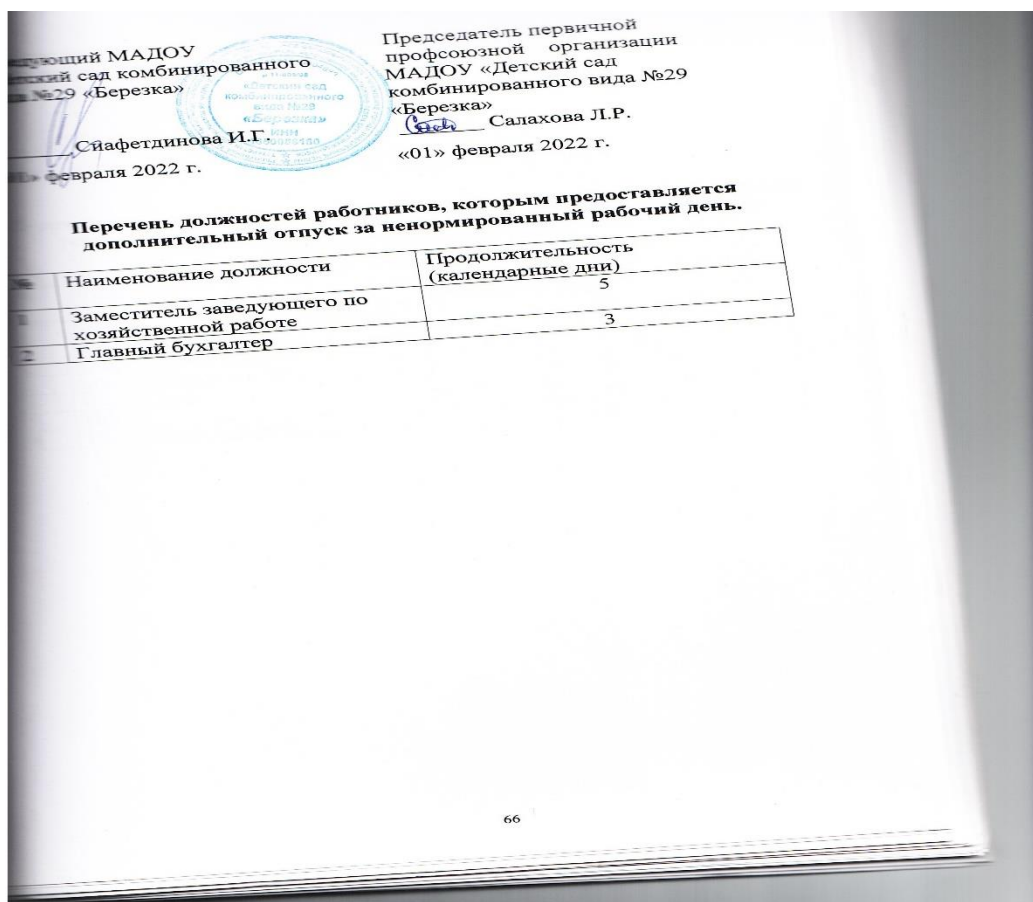
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ Салахова Л.Р.

«01» февраля 2022 г.

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.**

№	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	5
2	Главный бухгалтер	3



Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

_____ Сиафетдинова И.Г.

«01» февраля 2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ Салахова Л.Р.

«01» февраля 2022 г.

**Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с
тяжелыми условиями труда**

№	Должность	Доплата за вредность согласно карте аттестации
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%
2	Старшая мед. сестра	4%
3	Медицинская сестра	4%
4	Шеф повар	4%
5	Повар	4%
6	Подсобный рабочий	4%

общий МАДОУ
Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

Сиафетдинова И.Г.
«01» февраля 2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»
Салахова Л.Р.
«01» февраля 2022 г.

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

Должность	Доплата за вредность согласно карте аттестации
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%
Старшая мед. сестра	4%
Медицинская сестра	4%
Шеф повар	4%
Повар	4%
Подсобный рабочий	4%

Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

_____ Сиафетдинова И.Г.

«01» февраля 2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ Салахова Л.Р.

«01» февраля 2022 г.


**О выплате материального вознаграждения при увольнении
(при выходе на пенсию)**

Выплачивать работникам дошкольной образовательной организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную страховую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере % от базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательной организации – в 5 размере должностного оклада.

№	Стаж работы в ДОУ №29	Количество процентов
1	3 и более лет	5
2	5 и более лет	15
3	10 и более лет	20
4	15 и более лет	25
5	20 и более лет	45
6	25 и более лет	60

Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №29 «Березка»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

 Сиафетдинова И.Г.

 Салахова Л.Р.

«01» февраля 2022 г.

«01» февраля 2022 г.



**О выплате материального вознаграждения при увольнении
(при выходе на пенсию)**

Выплачивать работникам дошкольной образовательной организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную страховую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере % от базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательной организации – в 5 размере должностного оклада.

№	Стаж работы в ДОУ №29	Количество процентов
1	3 и более лет	5
2	5 и более лет	15
3	10 и более лет	20
4	15 и более лет	25
5	20 и более лет	45
6	25 и более лет	60

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

Введено в действие

«РАССМОТРЕНО» и утверждено
на общем собрании работников
от « 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2


Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29
«Березка»**

1. Общие положения

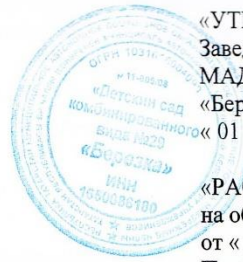
1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее - Учреждение) разработано в соответствии:

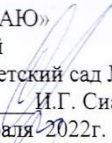
- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 года № 53/7 «О введении новой системы оплаты труда для руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений города Набережные Челны».
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 29.06.2013 г. № 457 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 26.08.2013 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 10.03.2015 г. № 140 «О внесении изменений в постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан,

СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
Березка»  Л.Р. Салахова
01 » февраля 2022 г.

Введено в действие

Приказом заведующего от
01 » февраля 2022г. № 101



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»  И.Г. Сиафетдинова
01 » февраля 2022г.

«РАССМОТРЕНО» и утверждено
на общем собрании работников
от « 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29
«Березка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее - Учреждение) разработано в соответствии:

- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 года № 53/7 «О введении новой системы оплаты труда для руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений города Набережные Челны»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 29.06.2013 г. № 457 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 26.08.2013 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 10.03.2015 г. № 140 «О внесении изменений в постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

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

компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

В группу **педагогический персонал** включаются работники, в основные

функции которых входит проведение учебных занятий и воспитательной работы с учащимися (воспитанниками, детьми), к ним относятся: воспитатели, педагоги-психологи; старший воспитатель, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре;

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

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

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

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

1.6. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

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

2. Оплата труда работников Учреждения

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

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

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Выплаты стимулирующего характера (далее - доплаты) вводятся в целях

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

выплаты за специфику образовательной программы (педагогическим работникам);

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы с детьми;

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

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

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

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

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

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

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

Основание назначения надбавки за специфику работы в ДОУ	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	медицинский персонал	12

Основание назначения надбавки за сложность и напряжённость работы	Наименование профессиональной квалификационной	Размер надбавок, процентов

	группы	
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	28
Работа с детьми дошкольного возраста	медицинский персонал	10

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

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
педагогический персонал	I квалификационная категория	27
	высшая квалификационная категория	32
старшая медицинская сестра	II квалификационная категория	3,0
	I квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	10,0

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

Наименование	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
младшие воспитатели	от 4 до 10 лет	1,0
	от 10 до 15 лет	2,0
	свыше 15 лет	3,0
педагогические работники	от 2 до 6 лет	2,0
	от 6 до 10 лет	3,0
	от 10 до 15 лет	3,5
	свыше 15 лет	4,0
Медицинский персонал первого уровня	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Старшая медицинская сестра	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

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

3.8.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным

критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

3.8.6.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на

выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников.

4. Выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу Учреждения

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7. 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.

4.8. Критерии установления премии и поощрительных выплат:

- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности соответствующей должности, по благоустройству детского сада, созданию условий для образовательного процесса вне рабочего дня;
- за уборку помещения во время ремонтных работ вне рабочего времени;
- за награждения почетными грамотами, благодарственными письмами, наград разного уровня;
- к юбилею 50 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);
- к юбилею 55 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);

- к юбилею 60 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);
- выступление на праздниках, изготовление декораций, пособий (вне рабочего времени);
- за низкий процент заболеваемости (по муниципальному заданию), отсутствие травм;
- выполнение плана дето дней по муниципальному заданию текущего года;
- за отсутствие родительской задолженностей по оплате за детский сад;
- работа без больничных листов;
- отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов;
- за своевременное оперативное решение вопросов, связанных с экстремальными ситуациями;
- за интенсивность труда.

4.9. Критерии депремирования работников.

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

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

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

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

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

4.9.6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

4.9.7.Невыполнение в установленный срок заданий администрации детского сада.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1.К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

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

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

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

5.3.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

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

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

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 8 процентов.

- за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов;
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой

лука

подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены

- работы связанные с наклоном корпуса

- за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств

- подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены

- общее охлаждение на открытой территории

- за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29
«Березка»**

1. Общие положения.

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

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


- Постановления Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан".

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

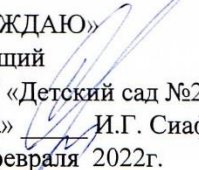
- Федерального закона от 07.03.2018 г. № 41- ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 мая 2018 года, на основании письма Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ и Министерства финансов РТ от 28.04.2018 №22-40/3377/03-83/3171;

- Трудового Кодекса РФ (ст.135).

1.2. Положение о премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее – Учреждение)

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»  Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»  И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29
«Березка»**

1. Общие положения.

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

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

- Постановления Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан".

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

- Федерального закона от 07.03.2018 г. № 41- ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 мая 2018 года, на основании письма Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ и Министерства финансов РТ от 28.04.2018 №22-40/3377/03-83/3171;

- Трудового Кодекса РФ (ст.135).

1.2. Положение о премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка» (далее – Учреждение)

разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников и утверждается руководителем.

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

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

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

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

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

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

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

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

2.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
 - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- 2.9. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в начале месяца, следующего за отчетным периодом.
- 2.10. Месячный премиальный фонд распределяется работникам пропорционально отработанному времени. Оставшаяся часть фонда распределяется по результатам деятельности по усмотрению комиссии.
- 2.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательствах РТ, РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР, старшая медицинская сестра) представляет руководителю Учреждения докладную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.
- 2.12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Показатели и размеры премий.

3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

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

3.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования	Балл премирования
Старший воспитатель	высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений и других мероприятий	По усмотрению комиссии
	высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса;	По усмотрению комиссии
	качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	По усмотрению комиссии
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы;	По усмотрению комиссии
	качественный уровень организации методической	По усмотрению

	работы;	комиссии
	качественное содержание кабинета и методического материала;	По усмотрению комиссии
	высокие показатели рейтинга	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	
воспитатели	активное участие в Республиканских и городских конференциях, кустовых методических объединениях	1 балл за каждое мероприятие
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	По усмотрению комиссии
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми;	По усмотрению комиссии
	высокий уровень умений, личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);знаний и навыков детей;	По усмотрению комиссии
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями;	По усмотрению комиссии
	высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не выше среднегогородского показателя;	По усмотрению комиссии
	превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;	По усмотрению комиссии
	отсутствие обоснованных жалоб;	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы;	По усмотрению комиссии
	возрастная трудность (ясли);	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	
Узкие специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель , инструктор по физической культуре, воспитатели по обучению детей татарскому языку)	активное участие в городских методических объединениях; мероприятиях различного уровня	1 балл за каждое мероприятие
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	По усмотрению комиссии
	высокий уровень умений, знаний и навыков детей	По усмотрению комиссии
	личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.)	По усмотрению комиссии
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями	По усмотрению комиссии
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми	По усмотрению комиссии
	участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в МАДОУ, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране);	По усмотрению комиссии
	своевременное и качественное ведение документации	По усмотрению комиссии

	отсутствие обоснованных жалоб	По усмотрению комиссии
	качественная подготовка мероприятий	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	строгое соблюдение САНПиН в ДОУ	По усмотрению комиссии
	общее снижение заболеваемости воспитанников	По усмотрению комиссии
	качественное и своевременное проведение просветительской работы	По усмотрению комиссии
	своевременное и качественное предоставление отчетов	По усмотрению комиссии
	отсутствие жалоб	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	
Делопроизводитель, бухгалтер 1 категории, ведущий бухгалтер	своевременное и качественное предоставление отчетов	По усмотрению комиссии
	увеличение объёма работы;	По усмотрению комиссии
	отсутствие жалоб	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	По усмотрению комиссии
Младшие воспитатели	строгое соблюдение САНПиН в группе	По усмотрению комиссии
	личный творческий вклад в оснащение развивающей среды	По усмотрению комиссии
	стабильно низкий процент заболеваемости - не выше среднегородского	По усмотрению комиссии
	превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц	По усмотрению комиссии
	сохранность оборудования и инвентаря	По усмотрению комиссии
	отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям	По усмотрению комиссии
	качественное содержание групп	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	По усмотрению комиссии
	увеличение объёма работы	По усмотрению комиссии
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, электрик, рабочий по стирке спецодежды,	Выполнение требований СанПиН	По усмотрению комиссии
	качественная уборка помещений; территории ДОУ	По усмотрению комиссии
	своевременное и качественное устранение неполадок	По усмотрению комиссии
	личный вклад в оснащение ДОУ	По усмотрению комиссии

кастелянша, уборщик служебных помещений	качественное выполнение должностных обязанностей	По усмотрению комиссии
	отсутствие жалоб	По усмотрению комиссии
	ответственное отношение к оборудованию	По усмотрению комиссии
	корректное поведение с детьми, сотрудниками, родителями	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	По усмотрению комиссии
Шеф-повар, повар, подсобный рабочий по кухне, кладовщик	высокое качество приготовления пищи	По усмотрению комиссии
	строгое выполнение технологии приготовления пищи	По усмотрению комиссии
	содержание в надлежащем виде рабочего места	По усмотрению комиссии
	сохранность оборудования	По усмотрению комиссии
	качественное выполнение СанПиН на пищеблоке	По усмотрению комиссии
	корректное отношение с сотрудниками	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы	По усмотрению комиссии
	отсутствие жалоб	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	По усмотрению комиссии
Сторож, вахтер	сохранность здания и оборудования	По усмотрению комиссии
	оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций	По усмотрению комиссии
	содержание территории и здания в надлежащем состоянии	По усмотрению комиссии
	отсутствие жалоб	По усмотрению комиссии
	отсутствие порчи, потери имущества детского сада	По усмотрению комиссии
	надлежащее соблюдение трудовой дисциплины	По усмотрению комиссии
	увеличение объема работы	По усмотрению комиссии
	отсутствие замечаний по итогам различных проверок	По усмотрению комиссии

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

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;

- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями, приказами и распоряжениями администрации;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;
- низкой посещаемости воспитанников;

4.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

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

5. Единовременное премирование

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

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

5.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях

- к юбилейным датам 50,55, 60, 65 лет и т.д.
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (призеры и победители, участники);
- по усмотрению балансовой комиссии.

Критерии единовременных выплат.

№ п/п	Критерии	Размер (руб.)				Основания	Ответственный
1.	Занесение на Доску почета	1000				приказ	ст.воспитатель
2.	Получение наград разного уровня:					приказ	делопроизводитель
	ДОУ	500					
	Управления образования г.Набережные Челны	1000					
	РТ	1500					
	РФ	2000					
3.	Качественное проведение особо значимых мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения среди родителей и общественности, СМИ	не более 1000 за одно мероприятие				приказ, ходатайство	ст.воспитатель
4.	Результативное участие педагогов в конкурсах (рейтинговых) профессионального мастерства, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения среди родителей и общественности, СМИ	городской уровень	зональный уровень	РТ	РФ	Дипломы, грамоты, протоколы	ст.воспитатель
		не более 500 за 1 конкурс	не более 800 за 1 конкурс	не более 1000 за 1 конкурс	не более 1500 за 1 конкурс		
5.	Результативное участие воспитанников в конкурсах (рейтинговых) повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения среди родителей и общественности, СМИ	городской уровень	зональный уровень	РТ	РФ	дипломы, сертификаты, грамоты	Ст.воспитатель
		не более 500 за 1 конкурс	не более 800 за 1 конкурс	не более 1000 за 1 конкурс	не более 1500 за 1 конкурс		
6.	Участие в утренниках (младших воспитателей, тех.персонал)	не более 300				приказ	ст.воспитатель
7.	Руководство и ведение сайта ДОУ	не более 2000				приказ	ст.воспитатель
8.	Уполномоченный по ОТ	не более 2000				приказ	ст.воспитатель
9.	Юбилейные даты 50,55,60,65 лет и т.д. (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет)	1000				ходатайство	делопроизводитель
10.	За стаж работы в данном учреждении 10,15,20, 25 лет и т.д.	1000				ходатайство	делопроизводитель
11.	Своевременное и добросовестное выполнение дополнительной работы не входящих в круг должностных обязанностей	от 100				ходатайство, акт	Зам.зав.по ХР., ст.воспитатель

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о балансовой комиссии
по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида № 29 «Березка»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 29 «Березка» (далее Учреждения).

1.2. Настоящее положение определяет порядок работы балансовой комиссии по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения.

1.3. Задачами данного положения являются:

- коллегиальное распределение стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Члены балансовой комиссии в своей деятельности руководствуются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором Учреждения;
- Положением о поощрении работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Березка».

Положение о балансовой комиссии по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования работникам МАДОУ «Детский сад № 29 «Березка» принимаются на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования, если за принятие этих решений проголосовало не менее половины от списочного состава членов трудового коллектива.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» Л.Р. Салахова
« 01 » февраля 2022 г.



Приложение № 10
«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» И.Г. Сиафетдинова
« 01 » февраля 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 01 » февраля 2022г. № 101

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 01 » февраля 2022 г.
Протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о балансовой комиссии
по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида № 29 «Березка»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 29 «Березка» (далее Учреждения).

1.2. Настоящее положение определяет порядок работы балансовой комиссии по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения.

1.3. Задачами данного положения являются:

- коллегиальное распределение стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Члены балансовой комиссии в своей деятельности руководствуются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором Учреждения;
- Положением о поощрении работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Березка».

Положение о балансовой комиссии по распределению стимулирующих выплат и фонда премирования работникам МАДОУ «Детский сад № 29 «Березка» принимаются на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования, если за принятие этих решений проголосовало не менее половины от списочного состава членов трудового коллектива.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его

- 1.6. заседании путем открытого голосования, если за принятие этих решений проголосовало не менее половины от списочного состава членов трудового коллектива.
- 1.7. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до момента принятия нового.

2. Состав балансовой комиссии.

- 2.1. В состав членов балансовой комиссии входят:
- представители от администрации: старший воспитатель, старшая медсестра, заместитель заведующего по хозяйственной работе, главный бухгалтер;
 - председатель первичной профсоюзной организации ДОУ;
 - представители от трудового коллектива, избираемые на общем собрании из числа предложенных кандидатур путем открытого голосования. Правом голоса обладают все члены трудового коллектива, включая представителей профсоюзного комитета, представившие представителя – члена балансовой комиссии.
- 2.2. Из числа представителей балансовой комиссии избирается председатель и секретарь. Состав комиссии, ее председатель и секретарь утверждается приказом заведующего МАДОУ «Детского сада № 29 «Березка».
- 2.3. Избираемые члены балансовой комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением расширенного заседания педагогического совета или общего собрания.

3. Права и обязанности балансовой комиссии.

- 3.1. Балансовая комиссия принимает решение о распределении стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения:
- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
 - за творческую активность и инициативу при реализации поставленных перед коллективом задач;
 - за укрепление и развитие материально-технической базы;
 - и т.д. в соответствии с критериями оценки качества труда.
- 3.2. Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.
- 3.3. Руководитель учреждения имеет право вносить предложения и изменения в решение комиссии о распределении стимулирующих выплат и фонда премирования работникам Учреждения, которые согласовываются с членами балансовой комиссии.
- 3.4. Решение балансовой комиссии принимается на его заседании путем открытого голосования, если за принятие этих решений проголосовало не менее 2/3 от состава членов балансовой комиссии.
- 3.5. При наличии взыскания у работника Учреждения члены комиссии вправе частично или полностью лишить работника стимулирующих выплат с обоснованием причин.
- 3.6. Балансовая комиссия Учреждения имеет право вносить изменения и дополнения в критерии оценки качества труда работников с последующим

обсуждением и принятием на общем собрании трудового коллектива.

4. Порядок работы балансовой комиссии.

4.1. Порядок организации работы балансовой комиссии устанавливается данным Положением.

4.2. Заседания балансовой комиссии проводятся по мере необходимости. Решения балансовой комиссии оформляются протоколом.

4.3. Руководитель учреждения издает приказ о поощрении работников ДОУ на основании протокола заседания балансовой комиссии.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ Л.Р. Салахова
« 31 » августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» _____ И.Г. Сиафетдинова
« 31 » августа 2022г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
«31 » августа 2022г. № ____

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
« 31 » августа 2022 г.
Протокол № 3

Положение

о порядке и условиях распределения премиальных выплат главному бухгалтеру, заместителю заведующего по хозяйственной работе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения премиальных выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Уставом дошкольного образовательного учреждения, решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организациях и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны» (ред от 08.12.2022), Постановлением Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018г. "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан", нормативно-правовыми документами муниципального образования.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения премиальных выплат за качество труда главного бухгалтера и заместителя заведующего по хозяйственной работе в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 29 «Березка».

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения премиальных выплат главному бухгалтеру и заместителю заведующего по хозяйственной работе дошкольного образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.4. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» Л.Р. Салахова
«31» августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №29
«Березка» И.Г. Сафетдинова
«31» августа 2022 г.
МММ
1650086100

«РАССМОТРЕНО» и утверждено на
общем собрании работников от
«31» августа 2022 г.
Протокол № 3

Введено в действие
Приказом заведующего от
«31» августа 2022г. № 334

Положение

о порядке и условиях распределения премиальных выплат главному бухгалтеру, заместителю заведующего по хозяйственной работе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения премиальных выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Уставом дошкольного образовательного учреждения, решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организациях и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны» (ред от 08.12.2022), Постановлением Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018г. "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан", нормативно-правовыми документами муниципального образования.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения премиальных выплат за качество труда главного бухгалтера и заместителя заведующего по хозяйственной работе в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 29 «Березка».

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения премиальных выплат главному бухгалтеру и заместителю заведующего по хозяйственной работе дошкольного образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.4. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения

должностных обязанностей.

1.5. Выплаты определяются главному бухгалтеру и заместителю

заведующего по хозяйственной работе дошкольного образовательного учреждения.

2. Виды выплат

2.1. Настоящее положение предусматривает выплаты за качество выполняемых работ.

3. Условия для назначения выплат

3.1. Условиями для назначения выплат являются:

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

4. Порядок установления выплат

4.1. Премияльные выплаты главному бухгалтеру и заместителю заведующего по хозяйственной работе дошкольного образовательного учреждения, устанавливаются ежемесячно.

5. Создание комиссии и ее функции.

5.1 Комиссия избирается на общем собрании работников.

5.2. Председателем комиссии является руководитель учреждения.

5.3. В полномочия комиссии входит:

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

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

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

5.6. Заседание комиссии проводится 1 раз в месяц.

6. Права сотрудников

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

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

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

7. Выплата доплат

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

7.2. На основании приказа заведующего, главный бухгалтер производит расчет выплат.

8. Заключительные положения

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

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

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

**Примерные критерии
оценки эффективности деятельности руководителя и работников муниципальных
дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан**

Критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 29 «Березка»

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
Руководитель						
1	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общем количестве педагогов в дошкольной образовательной организации	%	8	35-81	годовая	8 б. – 81 % и выше 4 б. – 80% - 68% 0 б. – 67% и ниже
2	Укомплектованность педагогическими кадрами	случай	8	0-8	квартальная	Отсутствие вакансий - 8 баллов; наличие вакансий - 0 баллов
3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	квартальная	7 б – 85% и выше; 5 б – 84-74%; 3 б – 73-61%; 0 б - 60% и ниже.
4	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	85-100	квартальная	9 б – 95% и выше; 7 б – 94 - 86%; 0 б – ниже 85%.
5	Участие педагогического коллектива в муниципальных, республиканских и выше конкурсах, проектах профессионального мастерства	единиц	6	0-6	квартальная	Призовые места, полученные учреждением в проектах, конкурсах: федерального уровня - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня – 2 балла, участие без призовых мест – 1 балл. при отсутствии участия – 0 баллов. (при наличии участников по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						Учитываются приказы по итогам проведения мероприятий различного уровня дипломы, грамоты, сертификаты и т.п.
6	Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д.	единиц	5	0-5	годовая	Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д. республиканского уровня - 5 баллов; муниципального уровня – 3 балла, при отсутствии участия – 0 баллов. Учитываются приказы об утверждении в качестве площадки, ресурсного центра и т.д.
7	Охват воспитанием и обучением на родном языке	%	7	20-85	годовая	7 б – 85% и выше. 5 б – 84% - 51-%; 3 б – 50%-30%; 0 б – 29% и ниже.
8	Отсутствие неисполненных пунктов предписаний по итогам проверок органов надзора	случай	5	0-5	квартальная	Отсутствие неисполненных пунктов – 5 баллов; Наличие неисполненных пунктов – 0 баллов .
9	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя	единиц	5	0-5	квартальная	Отсутствие дисциплинарных взысканий – 5 баллов; Наличие дисциплинарных взысканий – 0 баллов
10	Доля работников, своевременно прошедших повышение квалификации	%	5	14-97	годовая	5 б – 50% и выше. 3 б – 49%- 15%; 0 б – 14% и ниже;
11	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	10-0	квартальная	7 б – отсутствие задолженности; 0 б – наличие задолженности.
12	Отсутствие травм у воспитанников	случай	7	0-7	квартальная	Отсутствие травматизма – 7 баллов; Наличие травматизма – 0 баллов
13	Обобщение и распространение опыта	единицы	6	0-10	квартальная	Учитывается участие в семинарах, издание методических пособий, статей и пр. Российский уровень – 6 б. Республиканский уровень – 5 б. Муниципальный уровень – 4 б.
14	Независимая оценка качества условий реализации услуг дошкольного образования	единиц	5	0-5	годовая	5 б – с 1 по 10 место по результатам ежегодного рейтинга; 4 б – с 11 по 20 место; 3 б – с 21 по 30 место; 0 б – 31 место и ниже.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
15	Организация и проведение мероприятий в соответствии с приказом управления образования и по делам молодёжи	единиц	10	0-10	квартальная	Организация и проведение мероприятия – 10 б. Работа в Совете руководителей – 8 б. Наставничество – 6 б. Другая общественная нагрузка – 4 б.
ИТОГО- 100						

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
1	Правильность составления и соблюдение сроков сдачи форм бухгалтерской отчетности и иной отчетности	единиц	30	0-30	квартальная	При наличии замечаний в ходе проверки отчета и несоблюдение сроков сдачи– 0 баллов, отсутствие замечаний и соблюдение сроков сдачи отчетности - 30 баллов Информация фин. органов, финн.учреждений
2	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности)	единиц	10	0-10	квартальная	Наличие просроченной задолженности – 0 баллов, отсутствие просроченной задолженности - 10 баллов Сведения по дебиторской и кредиторской задолженности (ф.0503769)
3	Отсутствие задолженности по коммунальным услугам	единиц	15	0-15	квартальная	При наличии нарушений сроков оплаты по условиям договоров с энергоснабжающими организациями – 0 баллов, отсутствие нарушений - 15 баллов. Информация финансовых органов, финансовых учреждений
4	Своевременное предоставление отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы и органы статистики. Отсутствие задолженности по налоговым платежам.	единиц	20	0-20	квартальная	При несоблюдении сроков предоставления отчетности, наличии задолженности по налогам, наличии требований об уплате штрафов, пени – 0 баллов, при отсутствии задолженности и требований об уплате штрафов и пени – 20 баллов Требования, акты проверок, информация внебюджетных фондов и налоговых органов.

5	Правильность ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов РФ	единиц	15	0 -15	квартальная	При наличии нарушений в бухгалтерском учете – 0 баллов, отсутствие нарушений в бухгалтерском учете – 15 баллов Предписания, акты проверок.
6	Правильность начисления заработной платы в соответствии с тарификацией и методикой формирования оплаты труда	единиц	10	0-10	квартальная	При наличии нарушений и обоснованных жалоб -0 баллов, при отсутствии нарушений и жалоб –10 баллов Жалобы сотрудников, результаты проверок
ИТОГО-100 баллов						

Заместитель заведующего по ХР

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
1	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	единиц	10	10 1-0	годовая	Справка из бухгалтерии, отчетные данные, инвентаризация
2	Соблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	единиц	30	30 1-0	квартальная	При наличии актов и предписаний по крупным замечаниям – 0 баллов ; менее крупные замечания -10 баллов за каждый пункт (при наличии таковых); отсутствие актов и предписаний – 30 баллов
3	Отсутствие перерасхода по электроэнергии, теплу, холодному и горячему водоснабжению	единиц	20	20 1-0	квартальная	(В-А), где А- объем потребления коммунальных услуг в отчетном периоде в натуральном выражении, В-объем потребления коммунальных услуг в предыдущем отчетном периоде в натуральном выражении (5б за каждый пункт)
4	Готовность учреждения к учебному году	единиц	10	10 1-0	годовая	Наличие акта о приемке ДООУ, подписанного до начала учебного года (1 сентября) – 10 баллов, при подписании акта после 1 сентября – 0 баллов
5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	единиц	10	10 1-0	квартальная	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в учреждении – 10баллов, при наличии указанных случаев – 0 баллов. По отчетной документации в надзорные органы

6	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	единиц	10	10 1-0	квартальная	Отсутствие аварийных ситуаций -10баллов, при наличии аварий – 0 баллов.
7	Благоустройство территории	единиц	10	10 1-0	квартальная	При наличии актов, предписаний – 0 баллов, при отсутствии таковых – 10 баллов.
ИТОГО – 100 баллов						

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	90-100	квартальная	$N = A/B*100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	6	60-85	квартальная	$N = A/B*100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	%	5	20-25	годовая	$N = A/B*100\%$, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения. $N-min$ $I = \frac{N-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ max-min

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	8	40-60	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, B - общая численность педагогических работников по учреждению N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам
5	Охват детей дополнительными образовательными и оздоровительными услугами	%	6	30-80	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; B - общее количество детей N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	квартальная	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Доля педагогических работников, использующих инновационные, авторские программы, проекты	%	5	30-70	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число педагогических работников, использующих инновационные, авторские программы, проекты; B - общая численность педагогических работников учреждения. N-min $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ max-min

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
8	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения	%	6	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – количество проведенных мероприятий педагогами организации; B - количество запланированных мероприятий на учебный год 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 Средний показатель по результативности всех педагогов ДОУ
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	единиц	5	0-5	квартальная	Средний показатель по результативности всех педагогов ДОУ
9	Выполнение мероприятий годового плана	единиц	2	0-2	квартальная	Мероприятия выполнены – 2 балла, не выполнены – 0 баллов. Подтверждающие документы: справки, приказы, отчеты о выполненных мероприятиях и т.д.
10	Оснащение методического кабинета пособиями	единиц	2	0-2	квартальная	Наличие в методическом кабинете новых пособий, консультаций, сборников, памяток. Своевременное обновление и хранение документации – 2 балла. Отсутствие – 0 баллов.
11	Эффективность контрольной деятельности	единиц	4	0-4	квартальная	Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 4 балла. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.
Итого - 60						

Воспитатель (группа 3-7 лет)

№	Показатели оценки Эффективности деятельности работника	Диапазон значений(%)/ макс-ное кол-во баллов/периодичность оценки	Сведения о выполнении показателей за истекший период	Самооценка (заполняется работником)	Оценочный балл (заполняется комиссией)
1	Охрана жизни и здоровья детей(индекс здоровья) (соблюдение режима дня, озд.мероприятия)0-50/ 0, 51- 60/1, 61- 70/ 2, 71- 80/3, 90-100/ 4	0-4 квартальная			
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации0-30/0, 30- 35/1, 35-44/2, 45-59/ 3, 60-85/4	0-4 квартальная			
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком0- долг более 10 тыс, 2- более 5 тыс, 5 –отсутствие долга	0-5 квартальная			
4	Травматизм (случай -0, отсутствие травм – 2б)	0-2 квартальная			
5	Уровень удовлетворённости родителей услугами, предоставляемыми ДОУ (отсутствие обоснованных жалоб – 4, наличие обоснованных жалоб родителей – 0)	0-4 квартальная			
6	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами30-80/	0-6 квартальная			
7	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий (с предъявлением рецензии)	0-6 годовая			
7	Распространение передового педагогического опыта ДОУ – 1, МО – 2, Город -3, РТ – 4-6, РФ - 6	0-6 квартальная			
8	Результативность в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах(подтверждающие документы) МО -1, Город -2-3, РТ -4-5, РФ - 5	0-5 полугодовая			
9	Результативность в конкурсах воспитанников (грамоты, дипломы, протоколы)ДОУ – 1, МО-2, город – 3, РТ – 4-5, РФ - 5	5 квартальная			
10	Формирование положительного имиджа ДОУ (участие в инновационной деятельности, участие в управлении ДОУ и общественной деятельности, работе консуьлт. пункта)	4 квартальная			
11	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчётов, распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	4 квартальная			
	ИТОГО	55			

Итого – 55

Воспитатель младшей группы (1-3 лет)

№	Показатели оценки Эффективности деятельности работника	Диапазон значений(%)/ макс-ное кол-во баллов/ периодичность оценки	Сведения о выполнении показателей за истекший период	Самооценка (заполняется работником)	Оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	Охрана жизни и здоровья детей(индекс здоровья, соблюдение режима дня, озд. мероприятия) 0-50/ 0, 51- 60/1, 61- 70/ 2, 71- 80/3, 90-100/ 4	0-4 квартальная				
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации0-30/0, 30-35/1, 35-44/2, 45-59/ 3, 60-85/4	0-4 квартальная				
3	Отсутствие задолженности по родительской плате 0- долг более 10 тыс, 2- более 5 тыс, 5 –отсутствие долга	0-5 квартальная				
4	Травматизм (случай -0, отсутствие травм – 2б)	0-2 квартальная				
5	Уровень удовлетворённости родителей работа по привлечению в образовательную и оздоровительную деятельность, оформление родительского уголка (наличие обоснованных жалоб – 0)	0-5 квартальная				
6	Качество проведения воспитательно-образовательной работы, режимных моментов, наличие листов адаптации, сотрудничество с психологом 30-80/	10 годовая				
7	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	6 квартальная				
8	Распространение передового педагогического опыта: ДОУ -1, МО -2, город – 3, РТ -4-6, РФ - 6	6 квартальная				
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах. (подтверждающие документы) МО-2, город – 3, РТ -4-5, РФ - 5	5 полугодовая				
10	Формирование положительного имиджа ДОУ (участие в инновационной деятельности, управлении ДОУ и обществен деятельности, работе консуьлт. пункта)	5 квартальная				
11	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, ст воспитателя, запланирован мероприятий	3 квартальная				
	ИТОГО	55				
Итого – 55						

Воспитатель по обучению детей родному языку

№	Показатели эффективности	Диапазон/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей(заполняется работником)	Подтверждение сведений(заполняется администрацией)	Оценочный балл	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения баллов)
1	Результативность обучения воспитанников татарскому (русскому) языку	5 Полугодовая				
2	Уровень языковой подготовленности детей подготовительной группы к обучению в школе	5 годовая				
3	Распространение передового педагогического опыта: ДОУ – 1, МО-2, город – 3, РТ – 4-6, РФ - 6	6 квартальная				
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: подтверждающие документы по итогам конкурсов Город – 26, РТ- 3-56, РФ -56	5 полугодовая				
5	Формирование положительного имиджа ДОУ (участие в инновационной деятельности, участие в управлении ДОУ и общественной деятельности, работе консулт. пункта)	6 квартальная				
6	Уровень удовлетворённости родителей работа по привлечению в образовательную и оздоровительную деятельность, оформление стендов для родителей– 5 (наличие обоснованных жалоб – 0)	5 квартальная				
7	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	5 квартальная				
8	Участие детей в конкурсах (грамоты, дипломы, протоколы) ДОУ – 1, МО-2, город – 3, РТ – 4-5, РФ - 5	5 квартальная				
9	Консультационная деятельность (заполнение журнала консультаций)	5 квартальная				
10	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	5 квартальная				
11	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	3 квартальная				
	Итого	55				

Музыкальный руководитель

№	Показатели эффективности	Диапазон/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей(заполняется работником)	Подтверждение сведений(заполняется администрацией)	Оценочный балл	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения баллов)
1	Результативность освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	70 – 100 7 годовая				
2	Результативность участия воспитанников в конкурсах ДООУ – 1, МО -2, Город -3, РТ-4-6; РФ -6	6 квартальная				
3	Распространение передового педагогического опыта: ДООУ – 1, МО -2, Город -3, РТ-4-5; РФ -5	5 квартальная				
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: подтверждающие документы по итогам конкурсовМО -1, Город -2, РТ-3-4; РФ -4	4 полугодовая				
5	Формирование положительного имиджа ДООУ (участие в инновационной деятельности, участие в управлении ДООУ и общественной деятельности, работе консуьлт. пункта)	4 квартальная				
6	Уровень удовлетворённости родителей работа по привлечению в образовательную и оздоровительную деятельность, оформление стендов для родителей– 4 (наличие обоснованных жалоб – 0)	4 квартальная				
7	Травматизм	0-2 квартальная				
8	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	5 квартальная				
9	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	5 квартальная				
10	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	3 квартальная				
	Итого	45				

Инструктор по физической культуре

№	Показатели эффективности	Диапазон/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей(заполняется работником)	Подтверждение сведений(заполняется администрацией)	Оценочный балл	Обоснование (зап-ся комиссией в случае снижения баллов)
1	Уровень усвоения воспитанниками программного материала в рамках деятельности специалиста	70 – 100 7 годовая				
2	Распространение передового педагогического опыта: ДООУ – 1, МО – 2, Город 3-4, РТ 4-6, РФ - 6	0-1 6 квартальная				
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: подтверждающие документы по итогам конкурсов МО – 1, Город 2-3, РТ – 3-5, РФ - 5	0-1 5 полугодовая				
4	Участие в формировании положительного имиджа ДООУ кураторство направления	3 квартальная				
5	Удовлетворенность родителей услугами ДООУ, доля положительных отзывов	4 квартальная				
7	Травматизм	0-2 квартальная				
8	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	0-1 5 квартальная				
9	Участие воспитанников в конкурсах (грамоты, дипломы, протоколы) ДООУ – 1, МО – 2, Город 3, РТ 4-5, РФ - 5	0-1 5 полугодовая				
10	Дополнительные образовательные услуги (рассчитывается по формуле)	5 квартальная				
11	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	0-3 квартальная				
	Итого	45				

Педагог-психолог

№	Показатели эффективности	Диапазон/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей(заполняется работником)	Подтверждение сведений(заполняется администрацией)	Оценочный балл	Обоснование (запись комиссией в случае снижения баллов)
1	Психологическая готовность детей к школе	60 -100 5, годовая				
2	Уровень нервно-психического развития детей	50 – 100 5, полугодовая				
3	Распространение передового педагогического опыта: ДООУ -1, МО – 2, Город – 3, РТ – 4-6, РФ - 6	6 квартальная				
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: подтверждающие документы по итогам конкурсов МО – 1, Город –2 , РТ – 4-5, РФ - 5	5 полугодовая				
5	Формирование положительного имиджа ДООУ (участие в инновационной деятельности, участие в управлении ДООУ и общественной деятельности, работе консульт. пункта)	6 квартальная				
6	Уровень удовлетворённости родителей работа по привлечению в образовательную и оздоровительную деятельность, оформление стендов для родителей– 5 (наличие обоснованных жалоб – 0)	5 квартальная				
7	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	5 квартальная				
8	Участие детей в конкурсах(грамоты, дипломы, протоколы) ДООУ – 1, МО – 2, Город –3 , РТ – 4-5, РФ - 5	5 квартальная				
9	Консультационная деятельность (заполнение журнала консультаций)	5 квартальная				
10	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	5 квартальная				
	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	3 квартальная				
	Итого	55				

Учитель-логопед

№	Показатели эффективности	Диапазон/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей(заполняется работником)	Подтверждение сведений(заполняется администрацией)	Оценочный балл	Обоснование (запись комиссией в случае снижения баллов)
1	Итоговые результаты коррекционной работы	60-100 10 , годовая				
2	Распространение передового педагогического опыта: ДОУ – 1, МО – 2, город -3, РТ- 4-6, РФ - 6	6 , квартальная				
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: подтверждающие документы по итогам конкурсов МО – 1, Город -2-3, РТ -4-5, РФ - 5	5 полугодовая				
4	Формирование положительного имиджа ДОУ (участие в инновационной деятельности, участие в управлении ДОУ и общественной деятельности, работе консуьлт. пункта)	5 квартальная				
5	Уровень удовлетворённости родителей работа по привлечению в образовательную и оздоровительную деятельность, оформление стендов для родителей– 5 (наличие обоснованных жалоб – 0)	5 квартальная				
6	Разработка и реализация авторских программ и методических пособий, обогащение РППС	5 годовая				
7	Участие детей в конкурсах (грамоты, дипломы, протоколы)ДОУ – 1, МО – 2, город -3, РТ- 4-5, РФ - 5	5 квартальная				
8	Работа с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими)	0-1 5, квартальная				
9	Консультационная деятельность (заполнение журнала консультаций)	6 квартальная				
10	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	5 квартальная				
11	Исполнительская дисциплина: своевременная сдача планов, отчетов, выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, запланированных мероприятий	3 квартальная				
	итога	60				

СТАРШАЯ МЕДСЕСТРА						
1	Своевременность и качество учета эффективности процедур	%	5	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – количество привитых детей, B – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случай	6	0-7	квартальная	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 5 баллов, наличие случаев – 0 баллов. Отчетные данные
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	единиц	10	0-10	полугодовая	Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей - 10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов. Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии. Отчетные данные
4	Снижение заболеваемости	%	10	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, 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 Отчетные данные
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, 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 Информация предоставляется отделами (управлениями) образования
6	Эффективность работы с родителями: - наличие обоснованных жалоб		5	0-1	квартальная	Отсутствие жалоб – 5 баллов; Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.
7	Организация питания		5	1-0	квартальная	
6	Исполнительная дисциплина - эффективность контрольной деятельности	единиц	4	0-2	квартальная	Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 5 баллов. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.
Итого – 50						
МЕДСЕСТРА						
1	Охват детей прививками	%	5	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – количество привитых детей, B – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
2	Своевременность, полнота и качество учета эффективности процедур	случай	10	0-5	квартальная	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.) – 10 баллов, наличие случаев – 0 баллов. Отчетные данные
3	Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	единиц	10	0-10	полугодовая	Отсутствие закрытия учреждения на карантин при 24% заболевших от общего числа детей -10 баллов, при наличии карантина – 0 баллов. Наличие системы профилактики соматических заболеваний определяется по удельному весу заболевших детей в период эпидемии. Отчетные данные
4	Снижение заболеваемости	%	10	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, B – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода N-L

						$I = \dots \dots \dots * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	90-100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инструментария медицинского кабинета ДООУ на начало отчетного периода, B – на конец отчетного периода. N-min $I = \dots \dots \dots * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Информация предоставляется отделами (управлениями) образования
6	Исполнительная дисциплина: - эффективность контрольной деятельности	единиц	5	0-5	квартальная	Наличие циклограммы, журнала, итоговых справок, приказов по контрольной деятельности. Результативность контрольной деятельности – 5 баллов. Отсутствие документов по контрольной деятельности – 0 баллов.
Итого – 40						
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ (группа 3-7 лет)						
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	единиц	6	0-10	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 6 баллов. Справки по итогам контрольной деятельности, предписания служб Санэпиднадзора
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольных группах	квартальная	$N = A/B*100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N-L $I = \dots \dots \dots * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляет старшая медицинская сестра в соответствии с

						табелем посещаемости детей
3	Эффективность работы с родителями: - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	случай	5	0-1	квартальная	Отсутствие жалоб – 5 баллов; Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.
4	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе - взаимодействия с детьми	единиц	4	0-8	квартальная	$8 \cdot F / N$, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий Справки по итогам контрольной деятельности (участие в утренниках, родительских собраниях, занятиях, выхода на прогулку)
5	Доля участия в общественной жизни ДОУ: участие в мероприятиях ДОУ, благоустройстве учреждения и территории	единиц	5	0-8	квартальная	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 5 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
6	Эффективность использования энергоресурсов и воды	случай	2	0-1	квартальная	Отсутствие нарушений – 2 балла; Результаты контроля
7	Соблюдение охраны труда	случай	2	0-1	квартальная	Отсутствие случаев нарушений – 2 балла; Журнал контроля, объяснительные
8	Эффективность выполнения должностной инструкции	случай	5	0-5	квартальная	Отсутствие б/л, все виды отпусков, административных дней
Итого – 35						
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ (группа 1-3 лет)						
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	единиц	6	0-10	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 6 баллов. Справки по итогам контрольной деятельности, предписания служб Санэпиднадзора
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	4	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольни х группах	квартальная	$N = A/B \cdot 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N-L $I = \text{-----}$ * весовой коэффициент L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляет старшая медицинская сестра в соответствии с табелем посещаемости детей

3	Качество работы по адаптации детей	случай	2	0-1	квартальная	Наличие листов адаптации, сотрудничество с психологом
3	Эффективность работы с родителями: - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	случай	5	0-1	квартальная	Отсутствие жалоб – 5 баллов; Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.
4	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе - взаимодействия с детьми	единиц	4	0-8	квартальная	$8 \cdot F / N$, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий Справки по итогам контрольной деятельности (участие в утренниках, родительских собраниях, занятиях, выхода на прогулку)
5	Доля участия в общественной жизни ДОУ: участие в мероприятиях ДОУ, благоустройстве учреждения и территории	единиц	5	0-8	квартальная	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 5 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
6	Эффективность использования энергоресурсов и воды	случай	2	0-1	квартальная	Отсутствие нарушений – 2 балла; Результаты контроля
7	Соблюдение охраны труда	случай	2	0-1	квартальная	Отсутствие случаев нарушений – 2 балла; Журнал контроля, объяснительные
8	Эффективность выполнения должностной инструкции	случай	5	0-5	квартальная	Отсутствие б/л, все виды отпусков, административных дней
Итого – 35						

«РАССМОТРЕНО»
на педагогическом совете МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»

Протокол № 3 от « 24» января 2024г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»

_____ Л.Р.Салахова
« 31 » января 2024 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 6 от «31» января 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29
«Березка»

_____ И.Г.Сиафетдинова
« 31» января 2024 г

Введено в действие приказом
заведующего МАДОУ «Детский
сад комбинированного вида №29
«Березка»
№101 от « 31 » января 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012№597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

I. Общие положения.

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

2. Настоящее Положение содержит нормы и правила распределения выплат.

II. Последовательность распределения выплат.

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

2.2. Учреждение образования определяет размер единовременной поощрительной выплаты работающим педагогам по основному месту работы и только по основной должности.

Размер выплаты определяется пропорционально фактической педагогической нагрузке по основной должности и отработанному времени. Работникам, прекратившим трудовые отношения на момент распределения, единовременная поощрительная выплата не производится.

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №29 «Березка»

Протокол № 3 от «24» января 2024г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО МАДОУ «Детский сад №29
«Березка»

Салахова Л.Р. Салахова
«31» января 2024 г.
протокол заседания профсоюзного комитета
№ 6 от «31» января 2024г.



Введено в действие приказом
заведующего МАДОУ «Детский
сад комбинированного вида №29
«Березка»
№101 от «31» января 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ по распределению единовременных поощрительных выплат в рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 «Березка»

Общие положения.

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

2. Настоящее Положение содержит нормы и правила распределения выплат.

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

2.2. Учреждение образования определяет размер единовременной поощрительной выплаты работающим педагогам по основному месту работы и по основной должности.

Размер выплаты определяется пропорционально фактической педагогической нагрузке по основной должности и отработанному времени. Работники, прекратившим трудовые отношения на момент распределения, единовременная поощрительная выплата не производится.



В данном документе прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 112

лист 1
дат 10.08.2024 года

Заведующий МАДОУ "Детский сад
комбинированного вида № 29
"Березка"

М.Г. Сиафетдинова
М.Г. Сиафетдинова

