

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №175 комбинированного вида»
Советского района города Казани

на 2017-2019 годы

От работодателя
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №175»

_____ Т.Н.Муратова

« ____ » _____ 2017г.

От работников
Представитель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад «175»

_____ Л.Р.Мисалова

« ____ » _____ 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в _____
Районный комитет профсоюзов работников образования.
Регистрационный № ___ от « ____ » _____ 20__ г.
Председатель Советской территориальной профсоюзной организации работников
образования и науки _____ / О.В. Пукирева/

Центр занятости населения _____ муниципального района г.Казани
Республики Татарстан.
Регистрационный № ___ от « ____ » _____ 20__ г.
Зам. руководителя Центра занятости _____ / _____ /

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района города Казани.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующий МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Муратовой Татьяны Николаевны Советского района г. Казани.

- работники учреждения, в лице их представителя, Мисаловой Лилии Раисовны, - первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида, Советского района г.Казани (далее – Профсоюз).

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

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

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

1.6. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется;

- на всех работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», (в части специально оговоренных льгот);

- на членов профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет профсоюзного бюджета).

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии, ежемесячного перечисления взносов на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2. СТОРОНЫ, ПРИЗНАВАЯ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОБЯЗУЮТСЯ:

1.2.1. Работодатель МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности

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

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

1.2.2. Профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

- содействовать эффективной работе МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

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

II. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», и необходимость улучшения социально-экономического положения работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020гг.» утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014г. №110 республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в соответствии с законодательством.

2.2.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

2.2.4. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», по уполномочию работников в коллегиальные органы управления МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида». Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет

МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

2.3.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», 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.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения

социальной напряженности в коллективе.

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

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6. Содействует предотвращению в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», коллективных трудовых споров.

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

2.3.8. Осуществляют общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональным стандартом.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим Соглашением, территориальными Соглашениями, коллективным договором МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положением профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты,

надбавки и поощрительные выплаты);

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

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

3.1.4. Трудовой договор с работниками МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», 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 третьей статьи 59 ТК РФ.

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

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

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» соответствует наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

3.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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 МБДОУ «Детский сад №175» комбинированного вида);

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

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

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», 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 Трудовым кодексом РФ.

3.2. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г.№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

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

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

3.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.6. Стороны гарантируют работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 21).

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

3.7. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г.№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 РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.8. В соответствии с законодательством для педагогических работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

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

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.9. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», 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 МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного

согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

3.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.10.1. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида». График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

3.10.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

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

3.11 Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

3.12 Педагогические работники МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», 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 РФ от 31 мая 2016 года №644 (Приложение №22).

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ и законодательством (Приложение № 12).

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется приложением к коллективному договору или правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. (Приложение №7).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», устанавливаются Правительством Российской Федерации, финансируемых из бюджета РТ.

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

3.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени

отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились что:

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

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

4.1.1. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан», Постановлением соответствующего муниципального образования «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»; и Положением об условиях оплаты труда МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с учетом:

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

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

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

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда» МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

В Положении об оплате труда (приложении к коллективному договору) установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» (не менее 10 баллов) – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы (председателям первичных

профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, ответственным за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхование сотрудников и т.п.).

Критерии оценки эффективности деятельности МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» утверждаются Управлением Образования г.Казани, по согласованию отделом образования Советского района. Значения критериев оценки эффективности деятельности организации, и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»

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.

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

4.2.3. «К выплатам компенсационного характера в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

4.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников».

Работодатель МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» обязан:

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

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

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

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

Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) установить в размере 40% от тарифной ставки, должностного оклада.

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

4.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивать.

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

При приостановлении образовательной деятельности в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников, работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», сохраняется выплата средней заработной платы.

4.11 При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 сто 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

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенном размере, согласно статьи 147 ТК РФ, Перечню с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611 и Постановлением Правительства РФ от 30.07.14.№726 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». (Приложение № 12).

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанной выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Установленные работнику размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не могут быть снижены или ухудшены без проведения специальной оценки условий труда»

Конкретные размеры повышения оплаты труда установлены (Приложение 13).

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

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

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

4.15. 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.

4.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Работник:

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

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

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

4.2. Профсоюзный комитет:

4.2.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» по оплате труда.

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

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

V. Развитие педагогического потенциала

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Развитие образования и науки РТ на 2014-2020 г.г.» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014г. №110), республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

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

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

5.1.3. Способствуют реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

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

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

5.1.7. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.8. Содействуют сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших педагогов МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», способствуют поощрению педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», признанному лучшим в регионе, муниципальном образовании.

5.1.9. Обеспечивают МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса воспитателя и других педагогических работников:

- конкурсов «Воспитатель года», «Лучший директор образовательного учреждения», «Школа года» и др.;
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа воспитателя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности воспитателя и др.
- проводят совместную работу с ассоциациями молодых педагогов Республики Татарстан и творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

5.1.10. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

VI. Подготовка кадров . Обеспечение занятости

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

Работодатель МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

6.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

Профсоюзный комитет:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» при ликвидации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий

работникам образования при реорганизации и ликвидации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При направлении работодателем работника МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

6.3.3. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами. (Приложение № 21).

6.4. При проведении структурных преобразований в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.4.1. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в течение 90 календарных дней.

6.4.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

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

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

6.4.3. При сокращении численности или штата работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6.4.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

6.5. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников, проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.6. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

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

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» обязуется:

7.1.1 Обеспечить право работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

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

Внедрять в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», Систему управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

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

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

7.1.3. Добивается в МБДОУ №175 проведения в МБДОУ специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда и обеспечивает обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда и представление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда (ст.147 ТК РФ).

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

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», по охране труда на начало учебного года.

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федеральным законом от 28.12.2013 года №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Татарстан от 22.07.2013г. №68-ЗРТ «Об образовании».

7.1.6. На время приостановки работ в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

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

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

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

7.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников - Приложение №14).

7.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты Приложение № 15).

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

7.1.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 года №695 « О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности ,в том числе деятельность связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов),а также работающими в условиях повышенной опасности».

7.1.14. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение рабочих мест МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.15. Обеспечить

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

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

- регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» и информирует работников о принимаемых мерах.

7.1.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

7.2. Профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» обязуется:

7.2.1. Продолжать работу по созданию в трудовых коллективах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза во всех образовательных организациях независимо от численности работающих, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы.

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

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

7.2.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с членами профсоюза.

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

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

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

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

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

7.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», и профессиональных заболеваний.

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

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с

Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования 15.07.1994 г. № 556а. (Приложение № 9).

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

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;
- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 732 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000 г. № 967;
- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве;
- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ).

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

8.3. Работодатель обеспечивает:

- выдачу работающим полисов по обязательному медицинскому страхованию;
- отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

8.4. Профсоюзный комитет:

- контролируют своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- содействует реализации работодателями превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

9.1.1. Разрешить временное пребывание детей сотрудников (на время работы сотрудника) детей (с 1,5 до 7 лет) сотрудников не зачисленных реестром.

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

9.1.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, являющимся участниками боевых действий - один рабочий день в квартал.

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

9.1.5. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 1 календарного дня (ст.116 ТК РФ).

9.1.6. Выплачивать работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусмотрены руководителем МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают:

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

9.2.2. Проводить за счет работодателя МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

9.2.3. Выплачивать ежемесячную стимулирующую надбавку молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003г. №242 « О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников- молодых педагогов».

9.3. Устанавливается:

- доплата не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа за счет средств МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», из стимулирующего, премиального фонда;(в разделе социальнозначимые выплаты)

- за счет средств бюджета подписка на Приложение к «Учительской газете», «Мой профсоюз».

9.4. Осуществлять систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

Профсоюзный комитет:

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

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

9.5.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в соответствии с районным положением о фонде социальной защиты

- при выходе на пенсию;
- при выходе на инвалидность;
- при трудовом увечье;
- по случаю смерти: члена профсоюза;
- члена семьи (один из супругов, родители, дети);
- в случаи пожара, кражи домашнего имущества;
- на дорогостоящие лекарства;
- в случаи увольнения по ст. 81 (п.1,2,3);

- в случае онкологического заболевания.

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

X. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- знакомит работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;
- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г. о внесении изменений в положение Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.02.2017г. №85.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

XI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»;
 - закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
 - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
 - материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;
 - развитие грантовой поддержки в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;
 - 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;
- республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- проведение Республиканской педагогической школы молодых педагогов;
- 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 работодателем и руководителем МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

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

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

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

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

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

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» рассматриваются следующие вопросы:

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска(ст.117 ТК РФ), размеров доплат за вредные и иные особые условия 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.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида». Устанавливают

стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

12.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»).

12.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида».

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

Подписи сторон:

Работодатель:
заведующий МБДОУ
«Детский сад №175 комбинированного
вида» Советского района г.Казани

Представитель работников:
Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад №175 комбинированного
вида» Советского

района г.Казани
Т.Н.Муратова _____

Л.Р.Мисалова _____

М.П.

Принято

На собрании трудового коллектива

Протокол № ____ от _____

Председатель собрания: Л.Р.Мисалова

Дата: « __ » _____ 2017г. подпись _____

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____.Мисалова Л.Р
Протокол № __ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____.Муратова Т.Н.
Приказ № ____ «____» _____ 2017 г

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 175 комбинированного вида» Советского района г.Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации на 01 февраля 2015г;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14 декабря 2010 г. N 4728/10 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательных учреждениях»

- Приказом Министерства образования и науки республики Татарстан от 25.06.2013г. № 2441/31 «Об утверждении примерных критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных дошкольных учреждений»

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет:

– порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 175» за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан;

– условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам МБДОУ «Детский сад № 175», их повышений;

– условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам МБДОУ «Детский сад № 175»;

– условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Татарстан, Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.9. Положение распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 175» независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 175»

2.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утвержденным заведующим «МБДОУ «Детский сад № 175» и определяются в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

Перечень должностей работников МБДОУ «Детский сад № 175» и размер должностных окладов приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список МБДОУ «Детский сад № 175» утверждаются заведующим,

согласовываются с Учредителем и включают в себя все должности работников учреждения.

2.2. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Приказом ИК МО г.Казани от 01.02.2011г. № 32.

2.3. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.4. При определении должностного оклада руководящих работников МБДОУ «Детский сад № 175» учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено МБДОУ «Детский сад № 175», определяемая в соответствии с объемными показателями.

2.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.6. На педагогическую работу в учреждении принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.8. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 175» обеспечивает проверку документов об образовании педагогических, других работников, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет заведующий.

2.10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Для работников, занимающих должности сторожей, исходя из специфики их работы, устанавливается суммовый учет рабочего времени. Рабочее время в будние дни устанавливается в размере 12 часов. Максимальная продолжительность рабочего времени в выходные и праздничные дни не может превышать 24 часов.

Ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов.

2.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена:

20 часов в неделю - учителю-логопеду (логопеду);

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

30 часов в неделю – инструктору по физкультуре;

36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям;

39 часов в неделю – старшей медсестре;

40 часов в неделю - младшим воспитателям;

Должностные оклады других работников, в том числе заведующего, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.12. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада) устанавливается:

- учителям-логопедам

в группах для детей старше 3 лет:

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

- старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, младшим воспитателям, работающим в группах с воспитанниками дошкольного возраста:

в группах для детей:

от 1 года до 3 лет - 15 человек;

от 3 лет до 7 лет - 20 человек.

При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

3.2.1. 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.

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

выплаты за специфику образовательной программы;
 выплаты за управление структурным подразделением;
 выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
 выплаты за сложность и напряженность работы.

3.2.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию.

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	7,5
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5
	высшая квалификационная категория	10,0
3	2 квалификационная категория	6,0
	1 квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5
4	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
2	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
3	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0

Всем педагогическим работникам, относящимся к ПКГ 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 выплачивается дополнительная надбавка за наличие категории в следующих размерах от установленного должностного оклада:

Высшая категория – 35%, Первая категория – 30%, Вторая категория – 25%

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

3.2.4. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам МБДОУ «Детский сад № 175» за работу в группах для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи и воспитателю по обучению татарскому языку.

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

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

N п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы	Размер надбавки, процентов
-------	--	--	----------------------------

	программы	наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1	2	3	4	5
1.	Работа в группах для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи	Учитель-логопед, Старший воспитатель, Воспитатель, Музыкальный руководитель, Инструктор по физкультуре, Младший воспитатель	1 - 4	9,0
2.	Обучение детей родному (татарскому) языку в дошкольных образовательных учреждениях с русским языком обучения	Воспитатель по обучению татарскому языку	3 - 4	4,5
3.	Работа учителя-логопеда (логопеда), в дошкольных образовательных учреждениях	Учитель-логопед	4	6,0
4.	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	Должности педагогических работников	1-4	45,0
		должности учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня	1-2	10,0

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

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 8 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 4 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым Приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации), в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 4 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании Приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных наград (почетных званий) и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.2.6. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, 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.

3.2.7. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений в размерах:

Квалификационные уровни профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений	Группа по оплате труда руководителя учреждения	Размер надбавки, процент
1	-	4,5
2	-	7,5
3	1	87,0
	2	87,0
	3	68,5
	4	61,0
	вне группы	52,0

3.2.8. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю в размерах:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 - 2	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1 - 4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	1 - 3	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

3.2.9. 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 учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.2.10. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно таблице 8 Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

Так же в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы, перечисленное в п.п. 8.14 – 8.18 Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.2.11. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в размерах:

Основание назначения надбавки за сложность и напряженность работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	должности педагогических работников	1 - 4	42,0

должности руководителей структурных подразделений	1 - 2	42,0
---	-------	------

3.3. Стимулирующие выплаты медицинским работникам:

3.3.1. 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.

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

выплаты за специфику деятельности;

выплаты за сложность работы;

выплаты за управление;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

3.3.3 Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются в размере:

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
2 квалификационная категория	3,0
1 квалификационная категория	6,0
высшая квалификационная категория	10,0
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
2 квалификационная категория	6,0
1 квалификационная категория	10,0
высшая квалификационная категория	20,0

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

3.3.4. Выплаты за специфику деятельности предоставляются в размере:

N п/п	Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Наименование профессионально-квалификационной группы, должность	Размер надбавки, процентов
1.	Работа дошкольных образовательных учреждениях	Средний медицинский персонал , старшая медсестра	55
2	Выплаты за специфику деятельности работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих по должности "повар" и по должности "заведующий производством (шеф-повар)"	Повар 4 разряда Повар 5 разряда Шеф-повар Заведующий производством	20

3.3.5. Выплаты за управление предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы должностей работников среднего медицинского персонала в размере:

Наименование профессиональной квалификационной группы и должности	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процент
Среднего медицинского персонала, старшая медсестра	5	20

3.3.6. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников устанавливаются в размере:

- размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 8 процентов.
- размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов.

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.3.7. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

3.3.8. Выплаты за сложность работы предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского в размере:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский персонал, старшая медсестра	5	10,0

3.3.9. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю в размере:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Средний медицинский персонал, старшая медсестра	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

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

3.4. Стимулирующие выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

3.4.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и устанавливаются в размере 3 процента.

3.4.4. Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.4.5. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

3.4.6. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач в размере: 5 процентов.

3.4.7. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессионально-квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) в размере:

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

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

3.4.9. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

3.7. Размеры выплат за качество устанавливаются приказом заведующего на основании протокола заседания комиссии по подведению итогов оценки эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 175».

Комиссия создается из числа работников МБДОУ «Детский сад № 175» с обязательным участием члена профсоюзного органа, состав комиссии утверждается приказом заведующего.

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

N	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.1.	Младший воспитатель	1	35
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.2.	Инструктор по физической культуре	1	45
3.3.	Музыкальный руководитель	1	45
3.11.	Воспитатель	3	55
3.21.	Старший воспитатель	4	60
3.26.	Учитель-логопед (логопед)	4	60
2. Профессионально-квалификационная группа должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня			
2.1.	Старшая медицинская сестра	5	50

3.9. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

3.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за месяц, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

3.11. Премияльные выплаты устанавливаются в размере 2 процентов от фонда оплаты труда, включающего в себя оклады (ставки заработной платы, должностные оклады), и выплаты стимулирующего характера работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

3.12. При наличии экономии фонда оплаты труда, при выполнении больших объемов работ всем работникам МБДОУ «Детский сад № 175» по приказу заведующего могут устанавливаться стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу за увеличенный объем выполняемых работ: от 5 до 50 процентов.

3.13 Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств

3.14.1 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам МБДОУ «Детский сад № 175» на основании приказа заведующего.

3.14.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:
привлечение денежных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
эффективное и рациональное использование денежных и материальных ресурсов;
совершенствование материально-технической базы МБДОУ;
высокие показатели по привлечению внебюджетных денежных средств;
развитие социального партнерства, способствующего привлечению внебюджетных средств;
выполнение важных и особо важных заданий.

3.14.4. Материальная помощь

При наличии средств в экстренных ситуациях может выплачиваться единовременная материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в абсолютных цифрах на основании приказа заведующего.

4. Порядок определения заработной платы заведующего и главного бухгалтера.

4.1. Зарплата заведующего и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад заведующего устанавливается один раз в год на основании тарификации основного персонала, а также при изменении тарификации основного персонала в связи с повышением заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан, на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. В случае отсутствия дополнительного финансирования на повышение заработной платы администрации такое повышение может быть произведено только за счет экономии фонда оплаты труда (например, за счет увеличения выплат из средств ФСС).

При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады) и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала).

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- старший воспитатель
- учитель-логопед
- воспитатель
- музыкальный работник
- инструктор по физкультуре
- младший воспитатель
- старшая медсестра
- педагог-психолог

4.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностных окладов заведующего.

4.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных характеристик деятельности образовательного учреждения, представленных в таблицах 12, 13 Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010г. N 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

4.6. Руководитель учреждения может устанавливать главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера. Размер выплаты стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, и главного бухгалтера. Выплата стимулирующего характера главному бухгалтеру осуществляется ежемесячно.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	20 % за каждый час работы
2.	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	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.
3.	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.
4.	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа при суммированном учете переработку определяют по итогам учетного периода. Первые 2 часа сверхурочной работы определяются в целом за учетный период, как и все время, отработанное сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. (письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 N 22-2-3363).	Статья 152 ТК РФ	- за первые 2 часа работы в полуторном размере; - за последующие часы в двойном размере.

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

5.3. До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ «Детский сад № 175 может руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующего и главного бухгалтера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным выше.

5.5. Надбавки молодым специалистам.

5.5.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам - молодым специалистам, к которым относятся лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и имеющие стаж непрерывной педагогической работы до трех лет, исчисляемый с момента окончания ими учебного заведения.

5.5.2. Лица, окончившие учреждения высшего и среднего профессионального образования по очной форме обучения, но не приступившие к педагогической деятельности непосредственно после окончания учебного заведения (за исключением периода нахождения по уходу за ребенком и службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации).

Федерации), к категории молодых специалистов не относятся.

Под периодом "непосредственно после окончания учебного заведения" устанавливается период трудоустройства в образовательные учреждения с момента окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения до 1 ноября того же года.

5.5.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки.

5.5.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам выплачивается по следующим должностям педагогической работы:

- воспитатель (старший воспитатель),
- учитель-логопед (учитель-дефектолог), логопед,
- инструктор по физической культуре,
- музыкальный руководитель

5.5.5. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам производится на основании приказа заведующего.

5.5.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам вносится в тарификацию педагогических работников на начало очередного учебного года.

5.5.7. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается только по основному месту работы молодого специалиста.

5.5.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением, пособий по временной нетрудоспособности (в том числе за первые два дня временной нетрудоспособности), по беременности и родам и в других случаях исчисления среднего заработка.

5.5.9. Педагогический работник имеет право на указанную надбавку в течение трех лет после окончания учебного заведения, если в этот период он не переходил на другую работу, не связанную с образовательной деятельностью. В случае, когда педагогический работник после окончания учебного заведения, проработав менее трех лет на педагогической должности, переходит на непедагогическую должность, а затем вновь возвращается на педагогическую работу, стимулирующая надбавка не сохраняется.

5.5.10. При переходе на педагогическую должность в другое образовательное учреждение перерыв должен составлять не более одного месяца.

5.5.11. При увольнении молодого специалиста в связи с сокращением штатов, переезде молодого специалиста в другой район, а также в случае наступления периода нетрудоспособности по больничному листу после увольнения статус молодого специалиста при последующем устройстве на работу на педагогическую деятельность сохраняется в течение трех лет после окончания высшего или среднего учебного заведения.

5.5.12. Если молодой специалист учится по очной форме обучения в аспирантуре и при этом ведет педагогическую работу, то ему в течение первых трех лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка.

5.5.13. При совмещении периода обучения по очной форме и работы на педагогической должности работник после окончания высшего и среднего учебного заведения приобретает статус молодого специалиста и ему в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 175»

6.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 175» осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

6.2. В МБДОУ «Детский сад № 175» формируется фонд стимулирования заведующего и главного бухгалтера, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_{sr} = FOT_{sr} \times D ,$$

где:

FOT_{sr} - фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя и

главного бухгалтера образовательного учреждения;

D - доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя,

заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения.

Доля фонда оплаты труда на стимулирование заведующего и главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад № 175» принимается равной 1 проценту.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с
01.01.2017 года**

1. Должностные оклады педагогических работников

Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня

N	Наименование должности	Разряд	Оклад
Первый квалификационный уровень			
	Младший воспитатель	1	5554
		2	6831

Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

N	Наименование должности	Разряд	Оклад
Первый квалификационный уровень			
	Инструктор по физической культуре	2	6831
		3	7942
		4	9814
	Музыкальный руководитель	2	6831
		3	7942
		4	9814
Третий квалификационный уровень			
	Воспитатель	2	6831
		3	7942
		4	9814
Четвертый квалификационный уровень			
	Старший воспитатель	3	7942
		4	9814
	Учитель-логопед (логопед)	3	7942
		4	9814
	Педагог-психолог	4	9813

2. Должностные оклады медицинских работников.

Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского персонала

N	Наименование должности	Разряд	Оклад
Пятый квалификационный уровень			
	Старшая медицинская сестра	2	6831

3. Должностные оклады работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей специалистов и служащих

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

2 квалификационный уровень:	
Заведующий хозяйством	5821

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

4 квалификационный уровень:	
Ведущий бухгалтер	7448

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:**

Наименование профессии	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень:	
Наименование профессий рабочих, по которым в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов	
Дворник	5554
Машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда	5593
Подсобный рабочий 1-2 разряда	5554
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и помещений 1-3 разряда	5593
Сторож (вахтер) 2 разряда	5593
Уборщик служебных помещений 2 разряда	5534

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:**

Наименование профессии	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень:	
Наименование профессий рабочих, по которым в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов	
Повар 4 разряда	5676
Повар 5 разряда	5897

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»

Мисалова Л.Р.

Протокол № ___ от «___» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»

Муратова Т.Н.

Приказ № ___ «___» _____ 2017 г

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

**Положение
о формировании и использовании фонда
стимулирующих выплат (премирования) работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 175 комбинированного вида»
Советского района г.Казани**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат (премирования) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее – Учреждение).

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

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

труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;

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

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

1.3. Положение разработано комиссией, созданной на основании приказа заведующего, и утверждено на общем собрании работников учреждения и согласованно с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

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

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

Премияльные выплаты работникам Учреждения, согласно данному Положению производятся **1 раз в квартал, т.е. за январь-март текущего года; апрель-июнь текущего года, июль-сентябрь текущего года, октябрь-декабрь текущего года.**

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

При работе на условиях внешнего совместительства должностей в Учреждении премияльные выплаты **не производятся**, за исключением учителей-логопедов.

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

1.9. Данное Положение охватывает следующие категории работников:

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

1.6. Ответственность за исполнение Положения возлагается на заведующего Учреждением.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИРОВАНИЯ)

3.1 Система стимулирующих выплат (премирования) работникам МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани включает в себя длительные (постоянные на определенный период) выплаты и единовременные поощрительные выплаты:

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

Постоянные выплаты зависят от результата работы.

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

Разовые выплаты работникам Учреждения выплачивать:

- юбилярам (50 лет) – 1000 рублей;
- юбилярам (55 лет) - 1000 рублей;
- юбилярам (60 лет) - 1000 рублей;
- в связи с достижением пенсионного возраста, при условии увольнения, согласно основного оклада категории работников, вышеперечисленных в п.1.9, данного Положения.

4. ОСНОВНЫЕ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Старшему воспитателю:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за участие в оформлении помещений Учреждения – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.2. Воспитателям:

- за привлечение родителей, к оказанию помощи в содержании групп – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за перевыполнение детодней и снижение заболеваемости - до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.3. Учителю –Логопеду и педагогу-психологу:

- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание предметно- развивающей среды кабинета – до 5баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.4. Музыкальному руководителю:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание предметно - развивающей среды в музыкальном зале – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.5. Инструктору по физической культуре:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание нетрадиционного физкультурного оборудования – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.6. Медицинским работникам:

- за активную работу с родителями по профилактике детской заболеваемости – до 5 баллов;
- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.7.Завхозу:

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

4.4. Младшим воспитателям:

- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за увеличение объема работ в связи с проведением открытых мероприятий в Учреждении - до 5 баллов;
- за увеличение объема работ, не входящую в круг функциональных обязанностей – до 5 баллов.
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4.5. Поворам, кладовщику:

- за двухсменную работу – до 5 баллов;
- за увеличение объема работ по учету количества детей- до 5 баллов;
- за обновление меню – до 5 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 5 баллов.

4.6. Подсобному рабочему:

- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за работу, связанную с мытьем вручную тары, технологического оборудования – до 5 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов.

4.7.Машинисту по стирке и ремонту одежды, кастиелянша:

- за работу с моющими средствами – до 10 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов.

4.8. Уборщик подсобных помещений:

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

4.9. Рабочий по обслуживанию здания, рабочий по обслуживанию бойлера:

- за дополнительные услуги в проведении ремонтных работ в Учреждении и на территории – до 20 баллов.

4.10. Сторожа:

- за услуги очистки территории и проведение мелкого ремонта работ в Учреждении и на территории – до 20 баллов.

4.11. Дворнику:

- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов;
- за участие в проведении срединных и субботников по уборке детского сада и прилегающих территорий – до 5 баллов;
- за превышение объема уборочных работ в зимний период – до 10 баллов.

4.12. Сотрудникам:

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

4.13 Секретарь-машинистка

- за увеличение объема работ, не входящую в круг функциональных обязанностей – до 5 баллов.
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов
- за увеличение объема работ в связи с проведением открытых мероприятий в Учреждении - до 10 баллов;

5. РАСЧЕТ СТОИМОСТИ БАЛЛА

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

6. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

7. ПОРЯДОК ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

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

- за нарушение Устава Учреждения - до 50 баллов;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – до 50 баллов;
- по результатам фронтальных проверок, тематических и других видов контроля, работники могут быть депремированы от 10 до 100 баллов;
- за грубые и неоднократные нарушения санитарно-гигиенических норм по актам или предписаниям Роспотребнадзора, Роспотребнадзора – до 50 баллов;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины – до 50 баллов;
- за несоответствующее выполнение должностных обязанностей – до 50 баллов
- за нарушения инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей. инструкций по охране – до 100 баллов;
- за систематическое невыполнение требований и законодательства в пределах компетенции Учреждения – до 50 баллов;

7.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера (премирования) устанавливается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Премирование работников производится 1 раз в квартал, а также в течение года по мере необходимости с учетом как отдельных событий (юбилеев 50,55,60 лет), так и значительных мероприятий Учреждения, согласно п. 4 данного Положения.

8.2. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам Учреждения, не должна превышать установленного фонда премирования по организации.

6.3. В положение могут быть внесены дополнения или изменения по согласованию с профсоюзной организацией.

6.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения и действует до принятия нового.

6.5. Право толкования данного Положения принадлежит заведующему и председателю профкома в пределах компетенции.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
 Протокол №__ от _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Муратова Т.Н.
 Приказ № _____ «__» _____ 2017 г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Мисалова Л.Р.
 Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу МБДОУ «Детский сад № 175»

I. Общие положения.

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», приказами Министерства образования и науки Республики Татарстан от 15.09.2008 г. № 1803/08, от 23.08.2010 г. № 3012/10, 25.06.2013 г. № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам МБДОУ «Детский сад № 175» Советского района г.Казани (далее МБДОУ «Детский сад № 175») и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

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

1.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам МБДОУ «Детский сад № 175» за фактически отработанное время.

1.5. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для педагогических работников не может быть больше 60 баллов от стимулирующей части оплаты труда ДОУ. В случае, если данная часть стимулирующих выплат педагогическим работникам будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом, перераспределение средств внутри детского сада.

1.6. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, в детском саду создана специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад № 175» (далее - комиссия). Состав комиссии избран на собрании трудового коллектива.

1.7. В состав комиссии входят представители администрации:

- Т.Н.Муратова. (заведующий детским садом)
- М.В.Мацко. (старший воспитатель)

- Л.Р.Мисалова (председатель профкома детского сада)
- Л.Х.Шагивалеева. (член профсоюзного комитета)
- К.И.Мусина (член профсоюзного комитета)

II. Порядок установления размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

2.1. Размеры выплат за качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 175» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МБДОУ «Детский сад № 175», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей, при этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 175» ведется с участием Профсоюзного комитета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МБДОУ «Детский сад № 175» каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

2.4. Основанием для премирования работников являются следующие показатели:

- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- распространение передового педагогического опыта учебной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.);
 - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ «Детский сад № 175» у родителей, общественности и др.
- выполнение социально-значимой общественной работы (председателю и членам профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников, за работу с листами нетрудоспособности).

2.5. Руководитель МБДОУ «Детский сад № 175» представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 3 раза в январе, мае и сентябре, соответственно, устанавливаются размеры стимулирующих выплат на период сентябрь – декабрь включительно, январь – апрель включительно, и май – август включительно. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.6. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполненных работ является достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения и составляет 26% от ФОТ основного персонала по основному месту работы (не выплачивается сотрудникам-совместителям)

2.7. Максимальное количество баллов:

Должность	Максимальное количество баллов
Старший воспитатель	60
Воспитатель	55
Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку	55
Музыкальный руководитель	45
Инструктор по физической культуре	45
Старшая медсестра	50
Младший воспитатель	35
Учитель-логопед	60
Педагог-психолог	55
Заместитель заведующего по АХЧ	65

III. Условия для назначения надбавок, доплат, премий.

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 3-х месяцев;

IV. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБДОУ «Детский сад № 175», указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений должностных лиц учреждения.

V. Регламент участия комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 175»

5.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 175» на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУ «Детский сад № 175» вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

5.2. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.4. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.5. Представленные администрацией данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь включительно, январь – апрель включительно, и май – август соответственно), рассматриваются на заседании комиссии в январе, мае, сентябре. После принятия решения комиссией, издается приказ руководителя МБДОУ «Детский сад № 175» об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 175» на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно, январь – апрель включительно, и май – август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (ежемесячно в течение соответствующего периода).

5.6. Заведующая МБДОУ представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования в трёхдневный срок.

5.7. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в день подачи руководителем учреждения.

5.8. Руководитель общеобразовательного учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат в двухдневный срок после согласования с комиссией.

5.9. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены при ухудшении показателей работы, нарушений трудовой дисциплины. Снижение или отмена стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения с указанием причин.

5.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно.

5.11 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

VI. Положение считать действительным до момента внесения изменений

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

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
Руководитель						
1	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общем количестве педагогов в дошкольной образовательной организации	%	8	45-60	Годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>работников по учреждению N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам</p>
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	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>
4	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>обследованных детей $N - \min$ $I = \frac{\max - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости</p>
5	Участие педагогического коллектива в муниципальных, республиканских и выше конкурсах, проектах профессионального мастерства	единиц	6	0-6	Годовая	<p>Участие учреждения в проектах, конкурсах: федерального уровня - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня – 2 балла, при отсутствии участия – 0 баллов. (при наличии участников по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Учитываются приказы по итогам проведения мероприятий различного уровня дипломы, грамоты, сертификаты и т.п.</p>
6	Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д.	единиц	5	0-5	годовая	<p>Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д. республиканского уровня - 5 баллов; муниципального</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						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	70-85	Годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – количество воспитанников организации, охваченных воспитанием и обучением на родном языке; В - общая численность воспитанников организации $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
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 *; * количество баллов определяется решением муниципального органа управления образованием
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	%	5	20-25	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
	прошедших повышение квалификации					педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
11	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	10-0	квартальная	$N = (A - B) / A * 100\%$, где А – плановый объем средств родительской платы; В - фактически поступивший объем средств родительской платы $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
12	Отсутствие травм у воспитанников	случай	7	0-7	квартальная	Отсутствие травматизма – 7 баллов; Наличие травматизма – 0 баллов Отчетные данные

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
13	Отношение объема внебюджетных доходов к объему бюджетных ассигнований	%	6	0-10	Годовая	$N = (B/A) * 100\%$, где B – объем привлеченных внебюджетных средств организации, тыс.рублей, A - объем бюджетных ассигнований организации, тыс.рублей $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
14	Независимая оценка качества условий реализации услуг дошкольного образования	единиц	5	0-5	Годовая	В соответствии с рейтингом организации по решению муниципального района (города)
15	Вариативная часть на решение муниципального района (города)		10			
ИТОГО- 100						
Старший воспитатель						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости</p>
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальная	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	%	5	20-25	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения.</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	9	40-60	Годовая	$N = A/B*100\%$, где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам
5	Охват детей дополнительными образовательными и оздоровительными услугами	%	6	30-80	годовая	$N = A/B*100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей $I = \frac{max-min}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий;

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, договора с родителями
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	Годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения	%	6	90-100	Годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – количество проведенных мероприятий педагогами организации; B - количество запланированных мероприятий на учебный год $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах,	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях,

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
	конференциях, проектах					проектах: мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
9	Вариативная часть на решение организации		8			
Итого - 60						
Воспитатель						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$ <p>где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей</p> $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	10-0	квартальная	$N = (A-B) / A * 100\%$, где А – плановый объем средств родительской платы; В - фактически поступивший объем средств родительской платы $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	Годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами	%	6	30-80	Годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей</p> <p>$N - \min$</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Приказы, договора с родителями</p>
6	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведённых мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год</p> <p>$N - \min$</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	Годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов; отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
8	Разработка и реализация авторских программ, методических пособий	%	6	0-1	Годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
9	Вариативная часть на решение организации		5			
Итого – 55						
Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку						
1	Результативность обучения воспитанников татарскому (русскому) языку	%	7	70 - 100	полугодовая	$N = A/B*100\%$, A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей в организации $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</p>
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	90-100	квартальная	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей</p> <p>$N - min$</p> <p>$I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</p>
3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальная	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней</p> <p>$N - min$</p> <p>$I = \frac{max - min}{max - min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	7	0-5	Годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 7 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
5	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	Годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведённых мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	20-60	Годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
8	Вариативная часть на решение организации		7			
Итого – 55						
Учитель-логопед						
1	Итоговые результаты коррекционной работы	%	10	60-100	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - число воспитанников логопедической группы со значительным улучшением речи; В - число воспитанников логопедической группы $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные протокола ПМПК
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости
3	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	7	0-5	годовая	Отсутствие жалоб родителей – 7 баллов Наличие жалоб родителей – 0 баллов
4	Распространение передового педагогического опыта	%	7	90-100	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – количество проведенных мероприятий педагогами организации; B - количество запланированных мероприятий на учебный год $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$

№ 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 План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
5	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	7	0-6	годовая	При наличии авторской программы 7 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	7	0-1	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 7 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
7	Работа с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими)	мероприятие	8	0-1	квартальная	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим) Имеются дополнительные мероприятия – 8 баллов, отсутствуют мероприятия – 0 баллов
8	Вариативная часть на решение организации		7			
Итого – 60						
Музыкальный руководитель						
1	Результативность освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 – 100	годовая	$N = A/B * 100\%$ <p> N – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются </p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						администрацией ДОУ
2	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	50 - 70	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.
3	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	6	70-100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол, заверяется руководителем учреждения.
4	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	годовая	$6 * F / N$, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
5	Поддержка и развитие одарённых детей	%	7	10-20	годовая	$N = A / B * 100\%$, где A – число выявленных одарённых детей, B – общее число воспитанников учреждения. Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ, дипломы участия в

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						конкурсах и фестивалях
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	6	20-60	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
Итого - 45						
Инструктор по физической культуре						
1	Результативность освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 - 100	годовая	$N = A/B*100\%$, A – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, B – общее количество детей учреждения. N-min

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ <p> I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ </p>
2	Уровень физического развития выпускников	%	7	20-100	1 раз в год	$N = \frac{A}{B} * 100\%$ <p> A – число детей, с достаточной физической подготовленностью к обучению в школе, B – число детей подготовительной к школе группы $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ <p> I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; \max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; \min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты проверки заносятся в </p> </p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						протокол, заверяются администрацией ДОУ
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	100-95	Квартальная	$N = A/B * 100\%$, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей. $I = \frac{N-L}{L-M} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости детей
4	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	6	0 - 70	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, B – число всех детей учреждения. $I = \frac{N - \text{min}}{\dots} * \text{весовой коэффициент}$

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Приказ руководителя ДОУ о введении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций</p>
5	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	годовая	<p>$6 * F / N$, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p>
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов</p> <p>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты,</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						ДИПЛОМЫ И. Т.Д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	6	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</p> <p>мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</p>
Итого – 45						
Педагог-психолог						
1	Качество диагностических мероприятий	%	10	50 - 100	квартальная	$N = A/B * 100\%$ <p>A – число выявленных детей с особенностями в развитии, B – число обследованных детей. $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						значение критерия эффективности деятельности Протокол и анализ диагностических данных.
2	Психологическая готовность детей к школе	%	10	60 -100	годовая	$N = A/B * 100\%$, A – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, B – число детей в подготовительной группе. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол диагностики
3	Уровень нервно-психического развития детей	%	8	50 – 100	полугодова я	$N = A/B * 100\%$, где A – число детей, с достаточным уровнем нервно-психического развития, B – число всех детей в учреждении N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий;

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						<p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>
4	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	7	70-100	Полугодовая	<p>$N = A/B * 100\%$, A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании.</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</p>
5	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	годовая	<p>$6 * F / N$, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.</p> <p>План</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	5	0-1	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
7	Консультационная деятельность	%	9	80-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, A – количество проведенных педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План консультационной работы, протоколы проведения консультаций.
Итого – 55						
Медсестра						
1	Охват детей прививками	%	5	90-100	годовая	$N = A/B * 100\%$ <p>A – количество привитых детей, B – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки</p> $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> Отчетные данные
2	Профилактика инфекционных заболеваний	случай	5	1-0	квартальная	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						(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	0-1	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	100-95	годовая	$N = A/B * 100\%$, А – количество дней пропуска по болезни детей на начало отчетного периода, В – количество дней пропуска по болезни детей на конец отчетного периода $I = \frac{N-L}{L-M} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
5	Оснащенность медицинского кабинета	%	5	100-105	годовая	$N = A/B * 100\%$, A – уровень соответствия оснащения Примерному перечню оборудования и инвентария медицинского кабинета ДОУ на начало отчетного периода, B – на конец отчетного периода. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Информация предоставляется отделами (управлениями) образования
	Вариативная часть на решение организации		5			
Итого – 40						
Младший воспитатель						
1	Отсутствие нарушений	баллы	10	0-1	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
	санитарно-эпидемиологического режима в группе					баллов, отсутствие факта –10 баллов. Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	100-95 в группах раннего возраста 100-90 в дошкольных группах	Квартальная	$N = A/B * 100\%$ <p>А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей</p> $I = \frac{N-L}{L-M} * \text{весовой коэффициент}$ <p>Л-М I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</p>
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе		8	0-N	квартальная	$8 * F / N$ <p>где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий</p> <p>Протокол</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Порядок расчета
						контроля, План воспитательно-образовательного процесса
4	Участие в благоустройстве учреждения и территории	баллы	8	1-0	Квартальная	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 8 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. Протокол оперативного контроля за выполнением работ
Итого – 35						
Помощник воспитателя						
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	5	0-1	Полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 5 баллов. Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора
Итого – 5						

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от ____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Мисалова Л.Р.
Протокол №__ от «____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Муратова Т.Н.
Приказ №__ «__» _____ 2017 г

Положение

о комиссии по трудовым спорам (КТС)

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МБДОУ №175 (далее — Работодатель) и трудовым коллективом МБДОУ №175 для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) — далее Работником, и Работодателем. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

К компетенции КТС относятся споры:

- О взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);
- Об изменении существенных условий трудового договора;
- Об оплате сверхурочных работ;
- О применении дисциплинарных взысканий;
- О выплате компенсаций при направлении в командировку;
- О возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;
- Возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- Иные споры, кроме указанных ранее в Настоящем Положении

КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора не подведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на педагогическом совете. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора школы. При назначении представителей Работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС. Директор не может входить в состав КТС.

Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в КТС

Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;
- сезонные работники;
- лица, приглашенные на работу в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.
- из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани, производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и служащих МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- Дата и место проведения заседания;
- Сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- Краткое изложение заявления Работника;
- Краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- Дополнительные заявления, сделанные Работником;
- Представление письменных доказательств;
- Результаты обсуждения КТС;
- Результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается неприятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Заключительные положения

1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

Трудовой договор №

г.Казань

« _____ » 20__ г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №175 комбинированного вида Советского района г.Казани, именуемый в дальнейшем « Учреждение», в лице заведующей Муратовой Татьяны Николаевны, действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работником», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____,

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации*)

В соответствии с перечнем обязанностей, установленных Должностной инструкцией № _____, и выполнять Правила внутреннего распорядка для работников Учреждения.

1.2. Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по совместительству)

1.3.. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ)

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

1.5. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ (месяцев, недель, дней)

II. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
- е) _____

(указать иные обязанности работника, обусловленные спецификой его должностных (профессиональных, функциональных) обязанностей).

III. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РФ
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

- а) должностной оклад (ставка заработной платы) в размере _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера: _____

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

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера :

4.2. За интенсивность и высокие результаты работы КМ РТ от 24.08.2010 № 678, с изменениями от 06.10.2010 №790 от 03.12.2010 №987, от 30.12.2010 №1175, от 28.04.2011 №347, от 30.04.2011 №356, от 25.07.2011 №576, от 19.08.2011 №688, от 19.09.2011 №778, от 20.01.2012 №31, от 01.06.2012 №464, от 31.10.2012 №932, от 31.12.2012 №1186, от 25.04.2012 №323 от 30.01.2013 №50, от 29.04.2013 №298, от 29.06.2013 №457, от 26.08.2013 №600, от 26.10.2013 №79, коллективным договором от _____,:

- За специфику ДОУ _____
- За специфику НСОТ _____
- За управление НСОТ _____
- За наличие почетных званий, государственных наград _____
- За сложность ДДУ НСОТ _____
- За сложность мед. НСОТ _____

4.3. За стаж работы по профилю _____ (За стаж работы в учреждении) «В соответствии с п.8.11.-8.18. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678», коллективным договором от « _____ », _____;

4.4. За квалификационную категорию _____ («В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678», коллективным договором от « _____ » _____);

4.5. Доп. надбавка за категорию _____ («В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678»)

4.6 За качество выполняемых работ НСОТ Факт _____ («В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, коллективным договором от _____ »),

4.7 Премияльные выплаты 2% («В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ»), «В соответствии с п.8.31.-8.33. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678», коллективным договором от _____;

4.8 Специфика повара _____;

4.9.Специфика мед. персонала _____ ;

4.10.Надбавка за татарский язык ДДУ _____ ;

4.11.Надбавка уч.-логопеду ДДУ _____;

4.12.Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены: Приказ ИК МО г.Казани от 01.02.2011.№32 (коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка).

4.13. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, премии установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Татарстан, коллективным договором и локальными нормативными актами.

4.14. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором.

4.15. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходные дни : суббота и воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников : (нужное подчеркнуть)

1 ставка-36 ч в неделю; 0,5 ставка-18 ч в неделю для воспитателей, педагогу-психологу, старшему воспитателю ;

1 ставка-24 ч в неделю; 0,5 ставка-12ч в неделю ,0.25ставка-6 ч в неделю-для муз. руководителей;

1 ставка-30 ч в неделю; 0,5 ставка-15 ч в неделю для инструкторов физ.культуры ;

1 ставка-20 ч в неделю; 0,5 ставка-10ч в неделю для учителя-логопеда.

5.3. Продолжительность рабочего времени медицинских работников : (нужное подчеркнуть)

1 ставка-39 ч в неделю; 0,5 ставка-19ч 30 мин в неделю;

5.4. Продолжительность рабочего времени при 8 часовом рабочем дне : 1 ставка-40 часов, 0,5 ставка-20ч в неделю

5.5. Режим работы устанавливается Работодателем.

5.6. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

_____ (указать особенности режима

работы при их наличии).

5.7. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью (нужное подчеркнуть) 42, 28,56 календарных дней.

5.8. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи

_____ (указать основание установления дополнительного отпуска)

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование .

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию (медицинскому, пенсионному) в соответствии с законодательством РФ

VII. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2.. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №175 комбинированного вида Советского района г.Казани

Адрес (место нахождения)
420073, Казань, ул. Камалеева 32 а

ИНН 1660253666

Заведующий МБДОУ №175 _____
(подпись)

РАБОТНИК

(ф.и.о.)

Адрес места жительства _____

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)
серия _____ № _____
кем выдан _____
дата выдачи « ____ » _____ г.

(подпись) (ф.и.о.)

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____ (дата и подпись работника)

Дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от _____

по МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №175 комбинированного вида Советского района г.Казани, в лице заведующей Муратовой Т.Н., действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником,

с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
2. Работа у работодателя является для работника: _____ (основной, по совместительству)
3. Настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу с «__» ____ 20__ г.

. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) должностной оклад (ставка заработной платы) в размере _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера: _____

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

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

1. За интенсивность и высокие результаты работы («В соответствии с п.8.5.-8.7 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ (далее – Положение №1), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 № 678, с изменениями от 06.10.2010 №790 от 03.12.2011 №987, от 30.12.2010 №1175, от 28.04.2011 №347, от 30.04.2011 №356, от 25.07.2011 №576, от 19.08.2011 №688, от 19.09.2011 №778, от 20.01.2012 №31, от 01.06.2012 №464, от 31.10.2012 №932, от 31.12.2012 №1186, от 25.04.2012 №323 от 30.01.2013 №50, от 29.04.2013 №298, от 29.06.2013 №457, от 26.08.2013 №600, от 26.10.2013 №79,:

- За специфику ДОУ _____

- Дополнительная надбавка НСОТ _____

- За специфику НСОТ _____

- За управление структурным подразделением _____

- За наличие почетных званий, государственных наград _____

- За сложность ДДУ НСОТ _____

- За сложность мед.НСОТ _____

2. За стаж работы НСОТ _____ (За стаж работы в учреждении) «В соответствии с п.8.11.-8.18. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от 22.02.2013 № 21 коллективным договором от _____

3. За квалификационную категорию НСОТ _____ («В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от 22.02.2013 № 21, коллективным договором от _____

4. Доп. квалификацию НСОТ _____

5. За качество выполняемых работ согл. приказа («В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от 22.02.2013, №21 коллективным договором от _____

6. Премияльные выплаты 2% _____ («В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ»), «В соответствии с п.8.31.-8.33. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от 22.02.2013 № 21, коллективным договором от _____;

7. За вредность _____

8. Специфика мед. _____

9. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены Приказ ИК МО г.Казани от 01.02.2011. №32 (коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка).

10. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами РТ, коллективным, договором и локальными нормативными актами.

11. Настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору заключено в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

МБДОУ «Детский сад № 175»
420073, Казань, ул. Камалеева 32 а
ИНН 1660253666

Заведующий МБДОУ № 175
Муратова Т.Н. _____

РАБОТНИК

ф.и.о. _____
Адрес места жительства _____

Паспорт серия _____ № _____
выдан _____
дата выдачи « ____ » _____ г.
_____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора _____

(подпись работника)

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
 Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Мисалова Л.Р.
 Протокол № __ от « ____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Муратова Т.Н.
 Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ

- добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Детского сада, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 189 ТК РФ и введены в действие приказом Заведующего детским садом. Обсуждены и приняты на собрании коллектива Детского сада.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Детского сада в пределах предоставленных ему прав, и в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в Детском саду (ст. 67 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом Заведующего детским садом. Приказ объявляется работнику Детского сада под расписку.

2.3. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:
 заявление о приеме на работу (по образцу),
 трудовую книжку (для совместителей копию и справку с места основной работы о графике рабочего времени),
 оформленную в установленном порядке,

паспорт РФ (копию),

диплом об образовании (копия диплома и вкладыша),

медицинскую книжку (для совместителей копию),

пенсионное страховое свидетельство или пенсионную книжку (копию),

индивидуальный номер налогоплательщика (копию),

документы воинского учета для военнообязанных лиц (копию),

документы о повышении квалификации, свидетельства, сертификаты, удостоверения и др.

документы о награждении (копии).

2.4. Работники Детского сада в отдельных случаях могут работать по совместительству и совмещению в установленном порядке.

2.5. Перевод на другую работу в учреждении, а также перевод на работу в другое образовательное учреждение, допускается только с согласия работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в том же учреждении, на другое рабочее место в пределах специальности, квалификации или должности.

Администрация Детского сада не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации труда допускается изменение существующих условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества Детского сада и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего рабочего или служащего.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. На всех работников Детского сада, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Лицам, работающим в Детском саду на условиях почасовой оплаты, трудовая книжка ведется при условии, если данная работа является основной.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Детского сада обязана:

а) ознакомить с Уставом Детского сада, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.8. Администрация Детского сада имеет возможность заключать срочные трудовые договора и устанавливать испытательный срок (не более трех месяцев).

2.9. Недопустимо необоснованно отказывать в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ). Основанием для отказа являются:

медицинские противопоказания;

отсутствие вакантных должностей;

отсутствие необходимого образования (навыков).

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). Работники Детского сада имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно администрацию за две недели.

2.11. В день увольнения (последний день работы) инспектор отдела кадров Детского сада обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт, статью закона (глава 13 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации.

3.1. Администрация Детского сада - совокупность должностных лиц, органов самоуправления реализующих вопросы, относящиеся к их компетенции.

3.2. Заведующий детским садом осуществляет непосредственное управление образовательным учреждением.

3.3. В полномочия и обязанности Заведующего детским садом входит: осуществлять прием, перевод и увольнение работников, поощрение, привлечение к дисциплинарной ответственности, принятие локальных актов, соблюдение законодательство о труде, обеспечение безопасных условий труда и т. д. (ст. 22 ТК РФ).

3.4. Администрация Детского сада имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.5. Администрация Детского сада обязана:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального и муниципального органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу преподавателей и других работников Детского сада передовой опыт работы;

обеспечивать повышение работниками Детского сада профессиональной и деловой квалификации;

организовать горячее питание учащихся и работников Детского сада.

3.6. Администрация Детского сада несет ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся во время пребывания их в Детском саду и во время их участия в общественных мероприятиях. Обо всех случаях травматизма необходимо сообщать администрации Детского сада в установленном порядке.

4. Основные права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Основные права и обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК РФ

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

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

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, и коллективным договором;

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава Детского сада и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

соблюдать установленную в Детском саду форму и стиль одежды;

систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, в соответствии правилами и инструкциями;

беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу Детского сада;

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (простой, авария) и немедленно сообщать администрации о случившемся.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности квалификации или должности определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке, и утверждённые Заведующего детским садом.

4.4. При неявке на работу по неуважительным причинам работник обязан не позднее текущего рабочего дня сам или с помощью родственников поставить об этом в известность Заведующего детским садом или его заместителя и в первый день явки в учебное заведение представить данные о причинах пропуска рабочих дней.

4.5. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

Основные обязанности преподавателей, определены Уставом Детского сада с и должностными обязанностями.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

5.2. В Детском саду установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В соответствии с возможностями Детского сада преподавателям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение библиотек для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация Детского сада имеет право изменить режим работы преподавателей (вызвать на замещение заболевшего преподавателя, временно увеличить нагрузку).

5.3. Учебную нагрузку на новый учебный год всем педагогическим работникам Детского сада устанавливает Заведующий детским садом по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада до ухода работника в отпуск.

- У педагогических работников, должен сохраняться объем учебной нагрузки;

- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

- объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, стабильным на протяжении всего учебного года;

5.4. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается администрацией Детского сада по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Детского сада и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается Заведующего детским садом.

Отпуска педагогическим работникам предоставляются в период летних каникул. При необходимости и возможности санаторного лечения очередной отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставляется в другое время. Предоставление отпуска оформляется приказом по Детскому саду. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Педагогическим работникам Детского сада запрещено:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- курить в помещениях Детского сада.

5.6. Все преподаватели и другие работники Детского сада обязаны являться на работу не позже чем за 30 мин до начала работы группы и быть на своем рабочем месте.

5.7. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 15 мин до начала рабочего дня.

5.8. Продолжительность рабочего дня педагогических и иных сотрудников Детского сада определяется расписанием и графиком, утвержденным Заведующего детским садом по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, возложенными на работника, настоящими Правилами и Уставом Детского сада.

5.9. Педагогический работник обязан выполнять учебный план, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.10. Педагогический работник обязан иметь рабочую программу на учебный год, план работы на день и конспект учебного занятия на каждый учебный час.

5.11. Воспитатель обязан присутствовать на музыкальных и спортивных занятиях и всех мероприятиях, запланированных для преподавателей и воспитанников.

5.12. Преподаватель обязан выполнять распоряжения старшего воспитателя точно и в срок.

5.13. Преподаватели и другие работники Детского сада обязаны выполнять все приказы Заведующего детским садом безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

5.14. Работа преподавателей в Детском саду в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу администрации Детского сада с разрешения профкома, предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших 2 недель или оплаты в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

5.15. График работы сотрудников детского сада №175

- заведующая детским садом – 8.00-17.00, обед 12.00-13.00;
- заведующий хозяйством – 8.00-17.00 обед 12.00-13.00;
- старший воспитатель – 8.10-15.12 обед 12.00-13.00;
- воспитатели - по индивидуальному графику;
- музыкальный руководитель – по индивидуальному графику, обед 12.00-13.00;
- воспитатель по обучению татарского языка – по индивидуальному графику;
- инструктор по физической культуре – по индивидуальному графику;
- педагог-психолог – по индивидуальному графику, обед 12.00-13.00;
- старшая медицинская сестра – по индивидуальному графику, обед 12.00-13.00;
- секретарь-машинистка 8.00-17.00, обед 12.00-13.00;
- повар 1 смены – 6.00-14.30, 13.00-14.00;
- повар 2 смены – 10.00-18.30, обед 13.00-14.00;
- младший воспитатель – по индивидуальному графику, 14.00-15.00;
- машинист по стирке белья – 8.00-17.00, 12.00-13.00;
- уборщик производственных и служебных помещений – 8.00-17.00, обед 12.00-13.00;
- кастелянша – 8.00-17.00, обед 12.00-13.00;
- дворник – 5.00-9.00, 16.00-19.00;
- сторож – 18.30-6.30;
- рабочий по обслуживанию здания – 8.00-17.00, обед 12.00-13.00;
- рабочий по обслуживанию бойлера – 8.00-17.00, обед 12.00-13.00.

5.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 и 2 января - Новый год;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 7 ноября - годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения;
- 12 декабря - День Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Статьей 153 ТК РФ определено, что работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.17.Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только по согласованию с администрацией Детского сада.

Вход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только Заведующего детским садом и его заместителю. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учеников.

Работники Детского сада обязаны о каждом приходе в учреждение посторонних лиц ставить в известность администрацию.

5.18.Администрация Детского сада организует учет явки на работу и уход с нее всех работников Детского сада.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.19.Всем работникам Детского сада категорически ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить в помещении, на территории Детского сада ;
- находиться в верхней одежде, головных уборах и без сменной обуви;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- обращаться к педагогам или сотрудникам Детского сада по имени, прозвищу или фамилии.

5.20. Все работники Детского сада (в том числе и технический персонал) должны обращаться друг к другу, только на вы и по имени и отчеству.

6. Оплата труда.

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Детском саду системой оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Заведующего детским садом с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

6.6. Форма расчетного листка утверждается администрацией Детского сада с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или переводится в банк на расчётный счёт по письменному заявлению работника.

6.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

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

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией Детского сада применяются следующие поощрения:

объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада.

7.3. Поощрения объявляются приказом Заведующего детским садом и доводятся до сведения коллектива.

7.4. За особые заслуги работники Детского сада представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.6. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива Детского сада.

7.7. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.8. За нарушение трудовой дисциплины администрация Детского сада применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор;

увольнение по пунктам 5,6 статьи 81 ТК РФ.

7.9. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

7.10. Взыскание объявляется приказом по Детскому саду. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания.

7.11. К работнику, имеющему взыскание, меры поощрения не применяются в течение года.

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

7.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Руководство по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

7.14. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену руководства и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

7.15. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» основанием для увольнения педагогических работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава Детского сада.

7.16. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Мисалова Л.Р.
Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Муратова Т.Н.
Приказ №__ «__» _____ 2017 г

Перечень

**должностей работников МБДОУ «Детский сад № 175», которым
предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий
день**

- 1.Заведующая МБДОУ - 5 дней.
 - 2.Заместитель заведующей по АХЧ - 5 дней.
- Основание: ст. 119 ТК РФ.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Мисалова Л.Р.
Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Муратова Т.Н.
Приказ №__ «__» _____ 2017 г

**Положение
об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки,
переподготовки,
повышения квалификации работников**

1. Общие положения

1.1. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации педагогических работников составлено в соответствии со статьями 18, 196, 197 Трудового Кодекса РФ, с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» пункт 5 ч. 3 ст. 28, п. 7 ч. 1 ст. 48.

1.2. Данное Положение определяет порядок и формы прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

2. Права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров для нужд МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;
- предлагать формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников с учетом возможностей повышения квалификации на базе ИРО РТ;
- устанавливать перечень профессий работников, подлежащих повышению квалификации по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Работодатель обязан:

- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место;
- выплачивать педагогическому работнику среднюю заработную плату по основному месту работы в течение всего времени повышения квалификации;
- создать необходимые условия педагогическим работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, для совмещения работы с обучением;
- планировать повышение квалификации работника не реже 1 раза в 3 года;
- разработать график профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогических работников на 3 года и довести до сведения работников приказом по МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;

3. Права и обязанности педагогических работников

3.1. В соответствии со статьей 187 ТК РФ работник имеет право:

— на повышение квалификации с отрывом от работы не реже 1 раза в 3 года; с сохранением заработной платы в течение всего периода обучения;

— на повышение квалификации по личному желанию в сроки и на условиях, согласованных с администрацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;

3.2. Работник обязан:

— эффективно использовать время, предоставленное работнику для повышения его профессионального роста;

— сдать ответственному за делопроизводство копию документа, подтверждающего повышение профессиональной квалификации.

4. Заключение

4.1. Контроль за выполнением настоящего локального акта осуществляет администрация, профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани, в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Мисалова Л.Р.
Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Муратова Т.Н.
Приказ №__ «__» _____ 2017 г

**Положение
о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 года № -101, для осуществления практической работы по социальному страхованию в учреждении образуется комиссия из избранных в подразделениях уполномоченных по социальному страхованию.

Комиссия по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

Комиссия по социальному страхованию в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани состоит из 4 человек: по 2 уполномоченному от коллектива и 2 человека от администрации.

ФУНКЦИИ КОМИССИИ

Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, осуществляется контроль за их использованием;
- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путёвок для санаторно-курортного лечения, лечебного (диетического) питания, приобретённых за счёт средств социального страхования;

Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;
- проверяет правильность определения администрацией права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани, вносит предложения администрации и СТК по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, оздоровлению работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ

Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;
- запрашивать у администрации, органов государственного надзора и контроля за охраной труда

материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в её компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листов нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;

- обращаться в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между комиссией и администрацией, а также в случае неисполнения администрацией МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани решений комиссии;

- получать в отделении Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в её компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением Фонда социального страхования;

- вносить в отделение фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.Казани.

Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию учреждения и отделение фонда социального страхования;

- представлять материалы о работе комиссии по запросам Фонда социального страхования;

- представлять общему собранию трудового коллектива и администрации отчёт о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий (3 года);

- рассматривать в 10-дневный срок заявления работников по вопросам социального страхования.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

Комиссия избирается на трёхлетний срок.

Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением трудового коллектива, в том числе по представлению отделения Фонда социального страхования.

Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель, осуществляющий руководство деятельностью комиссии.

Заседание комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Решение комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом.

Секретарь комиссии по социальному страхованию избирается также из числа членов комиссии большинством голосов и осуществляет оформление всей документации, относящейся к деятельности комиссии (ведёт протоколы заседаний, заверяет выписки из решений комиссии и т.д.)

По решению отделения Фонда социального страхования членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТОЙ КОМИССИИ. ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

Контроль за работой комиссии осуществляет отделение Фонда социального страхования.

Решение комиссии могут быть обжалованы в отделении Фонда социального страхования.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол № __ от « _____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

**Положение об организации работы комиссии
по охране труда**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о Комиссии по охране труда МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в образовании, утвержденных Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014г. №412н» Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда.

1.2. Комиссия по охране труда, в дальнейшем - «Комиссия» в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда и нормативными локальными актами учреждения.

1.3. Инициатором создания Комиссии может выступать любая из сторон. Создание и персональный состав Комиссии с соответствии с настоящим Положением определяются приказом по образовательному учреждению. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани.

Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани.

После внесения изменений в настоящее Положение или принятия его в новой редакции предыдущая редакция Положения утрачивает силу.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников в области охраны труда в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани

2.2. В своей деятельности Комиссия решает следующие основные задачи:

➤ Разработка на основе предложений сторон Плана работы по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

➤ Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки соглашения по охране труда.

➤ Анализ существующего состояния условий и охраны труда в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

➤ Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. ФУНКЦИИ И ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Для выполнения поставленных задач на Комиссию возлагаются следующие функции:

➤ Рассмотрение предложений работодателя, профсоюзного комитета, специалиста по охране труда, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения воспитательно-образовательного процесса, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников и воспитанников.

➤ Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

➤ Изучение причин травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани.

➤ Доведение до сведения работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

➤ Информирование работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани о действующих нормативах по обеспечению моющими и дезинфицирующими средствами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

➤ Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защита, правильности их применения.

➤ Оказание содействия работодателю в организации в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.2. Участие в работе по пропаганде охраны труда в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани, повышению ответственности работников и воспитанников за соблюдение требований по охране труда.

3.3. Для осуществления возложенных функций комиссии предоставляются следующие права:

➤ Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.

➤ Заслушивать на своих заседаниях сообщения представителей работодателя по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса, соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

➤ Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся, в компетенции комитета (комиссии).

➤ Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

➤ Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

➤ Вносить предложения работодателю о моральном и материальном поощрении работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения воспитательно-образовательного процесса в образовательном учреждении.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани и профсоюзного комитета в составе не менее 4 человек.

4.2. В состав комиссии в обязательном порядке входят 2 представителя администрации образовательного учреждения и в обязательном порядке представитель профсоюзного комитета.

4.3. Выдвижение в комиссию представителей работников и профсоюзного комитета проводится па общем собрании работников, а представители работодателя назначаются приказом руководителя учреждения. Представители работников, профсоюзного комитета отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г.

Казани. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

4.4. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Председателем комиссии не может быть избран директор МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района г. Казани и председатель профсоюзного комитета, которые могут входить в комиссию только в качестве рядовых членов.

4.5. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

4.6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода.

4.7. В своей работе комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами надзора и контроля за охраной труда, профессиональным союзом.

4.8. Для выполнения возложенных задач члены комиссии получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Мисалова Л.Р.
Протокол № __ от « ____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»
_____ Муратова Т.Н.
Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

Соглашение

по охране труда и смета расходования средств

1.1 Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников МБДОУ «Детский сад № 175 комбинированного вида», создавая здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

1.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников ДОУ.

1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ)

1.4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

1.5. Работодатель обязуется:

-обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

(если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ)).

-участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

-производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

-обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

-создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ);

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

-представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на

производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, воспитательно-образовательных процессах (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей

1.7. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ)

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**Перечень
мероприятий соглашения по охране труда.
Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки
провести следующие мероприятия:**

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1. Организационные мероприятия		
1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.	Октябрь- январь	Заведующая
1.2. Сертификация работ по охране труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.08.2008г №454Н	сентябрь	Заведующая
1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	сентябрь	Заведующая
1.4. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	В течение года	Заведующая
1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Сентябрь-октябрь	Заведующая
1.6. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»	В течение года	Заведующая
1.7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	В течение года	Заведующая
1.8. Обеспечение МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	Заведующая
1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	В течение года	Заведующая
1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	Зам. заведующей
1.11. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией		Зам. заведующей Заведующая
1.12. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года	Зам. заведующей Заведующая
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида»	В течение года	Заведующая
2. Технические мероприятия		
2.1. Своевременно проводить замену электрических лампочек в группах в соответствии с нормой	По надобности	Зам. заведующей
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	В течение года	Заведующая Зам. заведующей
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного	Осень, зима	Зам. заведующей

освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Сентябрь-октябрь	Зам. заведующей
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Постоянно	Зам. заведующей
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года	Заведующая Зам. заведующей
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно	Зам. заведующей
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Ежеквартально	Заведующая
3.2. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	Весна, лето	Заведующая Зам. заведующей
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	В течение года	Заведующая Старшая мед-сестра
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В течение года	Заведующая Зам. заведующей
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	В течение года	Зам. заведующей
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики)	В течение года	Зам. заведующей
5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Сентябрь-октябрь	Заведующая
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Сентябрь-октябрь	Заведующая Зам. заведующей
5.3. Разработка и обеспечение МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Сентябрь	Зам. заведующей
5.4. Обеспечение МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	В течение года	Зам. заведующей

5.5. Организация обучения работающих в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года	Заведующая
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	В течение года	Зам. заведующей
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно	Зам. заведующей
5.8. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	По необходимости	Заведующая

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол № __ от « _____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ № _____ « _____ » _____ 2017 г

Перечень

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

С П И С О К производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№№ По «Списку»	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность доп.отпуск. (в кал.днях)	Продолжит сокращен. раб. дня (в часах)
1	Средний медицинский персонал	12	-
2	Шеф-повар, повар	6	-
3.	Рабочие прачечных	6	-
4.	Воспитатель в логопедической группе	14	-
5	Учитель-логопед	14	-

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол № __ от « _____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

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

№№	Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов	должность	доплата
	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	Шеф-повар, повар	12%
	Стирка, сушка и глажение спецодежды.	Машинист по стирке, кастелянша	10%
	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	подсобный рабочий	10%
	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	ст.медсестра,	12%
	Трудовая деятельность связана с работой в позе стоя, перемещением в пространстве и подъемом небольших тяжестей.. Работа обуславливает неудобную позу, наклоны корпуса. Уборка помещений связана с совершением стереотипных повторяющихся движений рук	Младший воспитатель, Уборщик служебных помещений	6%
	Трудовая деятельность связана с работой в позе стоя, перемещением в пространстве и подъемом небольших тяжестей.. Работа обуславливает неудобную позу, наклоны корпуса. Уборка территории связана с совершением стереотипных повторяющихся движений рук	Дворник	10%
	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Кладовщик	10%

**Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г.
№ 579.**

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ №__ «__» _____ 2017 г

Положение

о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров

1. Порядок проведения медицинских осмотров

Медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья работников – важная составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности.

Предварительный медицинский осмотр человек проходит при поступлении на работу перед заключением трудового договора (контракта) с руководителем образовательного учреждения.

Цель данного осмотра является определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний, выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы в тех же производственных условиях, а также предупреждения несчастных случаев на производстве.

Настоящее Положение, в соответствии со статьями 212-214 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32,34 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» №52-ФЗ от 30.03.1999 г., п. 13.2, 13.5 и 13.11 Приказа МЗ №555 от 29.09.1989 г. и Министерства здравоохранения и социального развития РФ №302Н от 12.04.2011г., Постановления Кабинета Министров РТ от 14 мая 2013г. №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении РТ» регламентирует порядок проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работниками с целью предупреждения заболеваний, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда, охраны здоровья, предотвращения распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Частота проведения медосмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) совместно с работодателями, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже, чем один раз в год (приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н).

В соответствии с действующим законодательством (ст. 212 Трудового кодекса, ст.14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ст. 51 Закона РФ «Об образовании») работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель должен обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Контроль за правильным и своевременным проведением обязательных медицинских осмотров осуществляют территориальные органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), куда в случае необходимости профкомы должны обращаться.

Мероприятия по предупреждению заболеваемости должны включаться в коллективные договоры, а также в соглашения по охране труда.

В отдельных случаях по решению органов местного самоуправления в некоторых организациях и учреждениях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

2. Оплата медицинских осмотров.

Медицинские осмотры работников образования производятся за счет работодателя на основании законодательства РФ (ст.213 Трудового кодекса РФ).

Оплата расходов на проведение медицинских осмотров проводится на основании договора, заключенного образовательным учреждением с медицинской организацией, имеющей лицензию на этот вид деятельности.

Расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, относятся к расходам на оплату труда (Налоговый кодекс РФ – п.7 статьи 255).

3. Ответственность сторон.

3. 1. Секретарь несет ответственность за своевременную подготовку графика прохождения периодического медицинского осмотра в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

3.2 Работники бухгалтерии несут ответственность за своевременную оплату прохождения медицинского осмотра работниками школы в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

3.3. Работники несут ответственность за своевременное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в пределах, определенных действующим трудовым, законодательством.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
 Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Мисалова Л.Р.
 Протокол № __ от « ____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Муратова Т.Н.
 Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

Перечень

профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты

№	Должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплект)
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудников Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Валенки, Куртка на утепленной прокладке Галоши на валенки	1 1 6 пар По поясам По поясам 1 пара на 2 года
2	Рабочий по стирке	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудников Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 2 4 пары 1 пара Дежурные
3	Уборщица	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
4	Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудников	1 1
5	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудником	1 1
6	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
7	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	2
8	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
	Рабочий по благоустройству, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 4 пары до износа по поясам по поясам по поясам
	сторож	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 дежурный

	Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
	Брюки на утепляющей прокладке	по поясам
	Валенки или сапоги кожаные утепленные	по поясам

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Обеспечить работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009г. №290н) и типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. №997н.

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Основание: Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009г. № 290н «Об утверждении норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий индивидуальной защиты».

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании
 Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Мисалова Л.Р.
 Протокол № __ от « ____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
 МБДОУ «Детский сад № 175»
 _____ Муратова Т.Н.
 Приказ № ____ « ____ » _____ 2017 г

**Перечень
 должностей (профессий) рабочих,
 получающих бесплатно моющие средства**

(постановление Министерства труда 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»)

№	Наименование должностей по штатному расписанию МБДОУ	Норма выдачи на 1 человека на 1 месяц
1	Младший воспитатель	400 г
2	Повар	400 г
3	Кухонный рабочий	400 г
4	Кладовщик	400 г
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	400 г
6	Уборщик производственных и служебных помещений	400 г

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.
Протокол № __ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.
Приказ № ____ «__» _____ 2017 г

**Перечень
помещений, оборудования, транспортных средств и средств
связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее
деятельности**

На основании ТК гл.58, ст.377 РФ:

Работодатель предоставляет профсоюзу, действующему МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида», помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Безвозмездно должна быть предоставлена возможность размещения информации о деятельности профсоюза в доступном для всех работников месте.

Данные положения дополняются нормами Закона о профсоюзах, ст. 28 которого предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении).

Трудовой кодекс прямо определяет, что профессиональные союзы не вправе устанавливать плату за пользование такими объектами для работников, не являющихся членами профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

2. Размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

Данное положение налагает на профессиональные союзы дополнительную ответственность при ведении коллективно-договорной работы, поскольку виды социально-культурных мероприятий, проводимых профсоюзом, и размеры средств, отчисляемых на эти цели работодателем, определяются в коллективном договоре, соглашении.

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Письмом ЦБ РФ от 27 мая 1997 г. N 456 "О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников" (ЭЖ. 1997. N 26) установлен порядок осуществления расчетов и проведения банковских операций, связанных с перечислением на счета профсоюза денежных средств из заработной платы работников.

Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 8 Закона о профсоюзах, ст. ст. 8, 21, 32 Закона об общественных объединениях и устава данного профсоюза.

Трудовым кодексом воспроизводится норма Закона о профсоюзах о том, что работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке,

установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. В случае если в организации действуют несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

4. Такая норма предусматривает возможность работникам - не членам профсоюза формировать ту материальную базу, на основании которой профессиональные союзы осуществляют свою деятельность по представительству и защите интересов работников.

Однако никто не может быть принужден к уплате таких взносов, данные платежи должны производиться только при наличии письменного заявления работника, а также соответствующих положений коллективного договора, соглашения.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол № __ от « _____ » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ № _____ « _____ » _____ 2017 г

Положение о профсоюзном фонде социальной защиты

Районный фонд социальной защиты действует с февраля 1992 года. Пособия введены для усиления адресной социальной защиты членов профсоюза независимо от государственной системы.

Фонд действует за счёт кооперирования 50% профсоюзных взносов членов районной организации.

Виды пособия и их размеры:

1. При выходе на пенсию – в размере 3000 рублей
2. При выходе на инвалидность – в размере от 2000 до 5000 рублей
3. При трудовом увечье – до 7000 рублей
4. По случаю смерти: члена профсоюза – 2500 рублей, члена семьи (один из супругов, родители, дети) – 2000 рублей
5. В случае пожара, кражи домашнего имущества – от 2000 до 10 000 рублей
6. На дорогостоящие лекарства – от 1000 рублей до 1500
7. В случае увольнения по ст.81 (п 1,2,3) – в размере 2000 рублей
8. В случае онкологического заболевания – в размере до 4000 рублей.

Право на пособие имеют:

- Члены профсоюзной организации, имеющие общий профсоюзный стаж не менее 3-х лет и состоящие на учёте в первичной организации района не менее 3-х месяцев.
- Не работающие члены профсоюза, ушедшие на пенсию из учреждения просвещения района, активно участвующие в общественной жизни учреждения образования.
- Совместители, уплачивающие профсоюзные взносы в первичную организацию по месту совместительства (размер пособия составляет 50% от основного)

1. Пособие по выходу на пенсию выдаётся членам профсоюза работников народного образования и науки, имеющим стаж членства в профсоюзе не менее 15 лет, при условии выхода на пенсию по старости, так и по выслуге лет. Если член профсоюза продолжает работать, то пособие не выдаётся.
2. Пособие по инвалидности выдаётся при условии наличия заключения ВТЭК и оставления рабочего места.
3. Пособие по случаю трудового увечья выдаётся независимо от стажа профсоюзного членства и причин, приведших к трудовому увечью.
4. Пособие по пункту 7 при профсоюзном стаже не менее 5 лет и работы в данном учреждении не менее 3-х лет.

Порядок выдачи пособий

Пособие выдаётся при наличии профсоюзного билета установленного образца, выписки из решения профкома первичной профсоюзной организации, паспорта или документа, заменяющего его.

Если пособие вручается члену профсоюза на дому, больнице, то составляется акт вручения.

В зависимости от вида пособия представляются подтверждающие документы: медицинское заключение, справка, пенсионная книжка и т.д.

Пособие выдаётся бухгалтером райкома профсоюза через 7 дней после представления необходимых документов.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.
Протокол № __ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.
Приказ № ____ «__» _____ 2017 г

**Положение
о негосударственном пенсионном обеспечении**

1. Введение

Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30 декабря 2004 года № 584 с изменениями, внесенными постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 февраля 2017 года № 85, утверждено Положение о негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан.

2. Основные термины, используемые в Положении

В настоящем Положении используются следующие термины: уполномоченный негосударственный пенсионный фонд (далее - Фонд) - негосударственный пенсионный фонд, уполномоченный на негосударственное пенсионное обеспечение работников бюджетной сферы Республики Татарстан по результатам открытого конкурса; Договор негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы Республики Татарстан (далее - Пенсионный договор) - соглашение между Министерством финансов Республики Татарстан (далее - Вкладчик) и Фондом, в силу которого Вкладчик обязуется перечислять пенсионные взносы в Фонд в пользу назначаемых им участников (далее - Участники) в установленные сроки и в определенных размерах, а Фонд обязуется при наступлении пенсионных оснований в соответствии с пенсионными правилами Фонда и выбранной пенсионной схемой выплачивать Участнику негосударственную пенсию; организации бюджетной сферы Республики Татарстан - государственные и муниципальные организации здравоохранения, образования и науки, культуры, социальной защиты, молодежных и спортивных организаций Республики Татарстан, заработная плата работников которых финансируется за счет средств бюджета Республики Татарстан и местных бюджетов; объекты социально-культурной сферы - объекты здравоохранения, культуры, детские дошкольные объекты, объекты физкультуры и спорта.

3. Кто имеет право на негосударственную (дополнительную) пенсию?

Работники государственных и муниципальных организаций здравоохранения, образования и науки, культуры, социальной защиты, молодежных и спортивных организаций Республики Татарстан, заработная плата которых финансируется за счет средств бюджета РТ. Право на дополнительную пенсию приобретают следующие работники бюджетных организаций:

1. Работники, которым *назначена трудовая пенсия или страховая пенсия* по старости, в том числе назначенная досрочно, или трудовая пенсия по инвалидности.

2. Работники, уволенные в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2017 года в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности или штата работников организации, которым назначена пенсия на период до наступления пенсионного возраст, дающего право на трудовую пенсию или страховую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию или страховую пенсию по старости но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраст».

4. Негосударственная пенсия назначается при одновременном выполнении следующих условий:

1. Расторжение в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2017 года трудового договора работника с организацией бюджетной сферы Республики Татарстан, за исключением увольнения работника по основаниям, предусмотренным пунктами 3 - 11, 13, 14 статьи 81 и пункта 4 статьи 83 ТК РФ

2. Наличие непрерывного стажа работы в бюджетных организациях РТ на момент увольнения: женщины - не менее 20 лет, мужчины - не менее 25 лет.

Данное право *не распространяется* на работников, которые обеспечиваются пенсией на основании Федерального закона от 15 декабря

2001г. N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»:

- 1) федеральные государственные служащие;
- 2) военнослужащие;
- 3) участники Великой Отечественной войны;
- 4) граждане, пострадавшие в результате радиационных и техногенных катастроф;
- 5) нетрудоспособные граждане.

5. Какой размер получаемой дополнительной пенсии?

Не менее 150 рублей с последующей индексацией с учетом инфляции. Какая периодичность и продолжительность пенсионных выплат?

Дополнительная пенсия выплачивается ежемесячно в течение 10 лет с момента увольнения с работы.

Кто осуществляет выплату дополнительных пенсий?

Негосударственный пенсионный фонд «Волга-Капитал».

Какие документы представляются для назначения дополнительной пенсии?

Основанием для назначения дополнительной пенсии служит заявление работника на имя руководителя организации бюджетной сферы по последнему месту работы, поданное по установленной форме.

В заявлении указываются все реквизиты, перечисленные в форме заявления. К заявлению прилагаются копии следующих документов (заверенные в службе кадров организации, или по месту жительства, или нотариально):

- паспорт;
- трудовая книжка (все страницы);
- ИНН;
- пенсионное страховое свидетельство;
- пенсионное удостоверение;
- заявление по установленной форме;
- разрешение на обработку персональных данных Заявителя

Способ получения дополнительной пенсии (по выбору Участника указывается в заявлении):

■ Почтовый перевод (указывается индекс почтового отделения и адрес фактического проживания).

■ Перечисление на лицевой счет в банке (указываются все реквизиты банка и номер лицевого счета Участника в банке).

■ Перечисление на лицевой счет в «Ак Барс» Банке категории «Зарплатный» (3) (указать наименование филиала банка и его место нахождения, номер лицевого счета). Преимущественно выгодный способ, так как оплата комиссии банка составляет 0,5% от перечисленной дополнительной пенсии. При отсутствии у работника лицевого счета указанной категории в «Ак Барс» Банке работнику необходимо открыть его до подачи заявления.

■ В кассе Фонда (для жителей г. Казани)

Каким образом и когда осуществляется выплата дополнительной пенсии?

I) Дополнительная пенсия назначается со дня, следующего за днем увольнения Участника с работы, если **заявление с документами было подано Участником не позднее ста дней со дня увольнения с работы**. В случае подачи заявления в срок более ста дней по вине Участника выплата ему дополнительной пенсии за период, прошедший со дня увольнения до дня подачи заявления, не производится. При отсутствии необходимых подтверждающих документов или неправильном их оформлении выплата производится Фондом по мере уточнения данных и поступления недостающих документов.

II) Заявление о назначении дополнительной пенсии может быть подано Участником **не позднее трех лет** со дня увольнения его с работы.

Последнее назначение негосударственной (дополнительной) пенсии производится Участникам, уволившимся с работы не позднее 31 декабря 2017 года.

6. Какой порядок, сроки прекращения и возобновления выплаты пенсии?

Выплата дополнительной пенсии **приостанавливается** в случае устройства на работу.

При новом увольнении с работы (или новом установлении инвалидности) для повторного назначения дополнительной пенсии Участник должен направить в Фонд заявление о продолжении выплаты пенсии и копии первой и последней страниц трудовой книжки, заверенные в установленном порядке. Документы целесообразно направить с уведомлением о вручении.

Повторное назначение Участнику дополнительной пенсии производится Фондом со следующего месяца после поступления в Фонд копий вышеуказанных документов.

Выплата дополнительной пенсии **прекращается** в случае смерти Участника.

• помещения Участника (пенсионера) в дом-интернат (пансионат) для престарелых и инвалидов, оформления попечительства;

назначения Участнику по приговору суда наказания в виде лишения свободы; выбора Участником пенсии вида, не предусмотренного Федеральным законом "О страховых пенсиях в Российской Федерации".

Приложение № 19.1

Руководителю _____
(наименование организации)

_____ (фамилия, имя, отчество руководителя)

от _____ (фамилия)

_____ (имя)

_____ (отчество (при наличии))

Дата рождения _____
(число) (месяц) (год)

Документ, удостоверяющий личность:

_____ (наименование) (серия) (номер)

Кем выдан _____

Когда выдан _____

Адрес проживания _____
(индекс, район,

_____ город, улица, дом, строение, квартира)

Телефон _____

ИНН налогоплательщика _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу назначить мне выплату негосударственной пенсии в уполномоченном негосударственном пенсионном фонде в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 N 584.

Выплаты прошу производить (нужное заполнить):

наличными в кассе фонда по адресу: _____

_____ ;
почтовым переводом на адрес: _____

_____ ;
перечислением на счет N _____,

(наименование, местонахождение отделения банка)

корреспондентский счет N _____, расчетный счет N _____,

БИК _____, ИНН банка _____,

лицевой счет Участника в банке _____

_____ (подпись Участника)

Дата подачи заявления " ____ " _____ г.

Заполняется службой кадров организации

Фамилия _____

Имя _____

Отчество (при наличии) _____

Уволен в связи _____

приказ N _____ от " ____ " _____ года.

Непрерывный стаж работы Участника в бюджетной сфере Республики Татарстан на момент расторжения трудового договора составляет _____

(число полных лет)

Должностное лицо службы кадров _____

(должность)

_____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

М.П.

СОГЛАСИЕ
НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я (далее - Субъект), _____,
(фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))
документ, удостоверяющий личность, _____
(вид документа)
N _____, выдан _____,
(кем и когда)
проживающий(-ая) _____,
даю согласие своей волей и в своем интересе _____
(наименование уполномоченного

_____ негосударственного пенсионного фонда)
(далее - Оператор), зарегистрированному по адресу: _____
(место нахождения

_____ уполномоченного негосударственного пенсионного фонда)
на обработку моих персональных данных с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных" (включая их получение от меня и/или от любых третьих лиц) на следующих условиях:

1. Оператор осуществляет обработку персональных данных Субъекта в целях негосударственного пенсионного обеспечения Субъекта.

2. Перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие Субъекта:

фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии);

пол;

фото;

число, месяц и год рождения;

ИНН;

данные документа, удостоверяющего личность;

адрес регистрации и фактического проживания;

реквизиты счета в кредитной организации;

контактная информация;

сведения о доходах;

сумма пенсионных взносов в пользу Участника;

размер негосударственной пенсии;

сведения о предоставлении и размере налоговых вычетов, на которые имеет право Участник;

социальный статус (пенсионер/инвалид с указанием группы инвалидности, иной статус);

данные, подтверждающие стаж работы;

данные документа, содержащего сведения о смерти Участника.

3. Субъект дает согласие на обработку Оператором своих персональных данных, т.е. совершение следующих действий: сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу третьим лицам), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных с использованием как автоматизированных средств обработки персональных данных, так и без использования средств автоматизации.

4. Настоящее согласие действует в течение срока действия договора негосударственного пенсионного обеспечения, по которому осуществляется негосударственное пенсионное обеспечение Субъекта, а также в течение срока архивного хранения договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. В случае неправомерного использования предоставленных персональных данных согласие на обработку персональных данных отзывается письменным заявлением Субъекта.

6. Субъект по письменному запросу имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных (п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных

данных").

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных", права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

С Пенсионными правилами уполномоченного негосударственного пенсионного фонда ознакомлен(-а).

"__" _____ г.

подпись (фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Должностное лицо службы кадров _____
(должность) (подпись) (фамилия, имя,
отчество)

М.П.

Принято уполномоченным негосударственным пенсионным фондом

"__" _____ года.

Номер по журналу регистрации _____ - _____

(должность) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ №__ «_____» _____ 2017 г

Права и льготы, предоставляемые работникам образования Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу;
- подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

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

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

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

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

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного

национального проекта « Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

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

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2017-2019г, заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки РФ, квалификационные категории ,присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников ,утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 (далее-Порядок),учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;
- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания),

	инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь

Педагог-библиотекарь	Библиотекарь
----------------------	--------------

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

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

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

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

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

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

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

на общем собрании

Протокол №__ от _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Мисалова Л.Р.

Протокол №__ от «_____» _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 175»

_____ Муратова Т.Н.

Приказ №__ «_____» _____ 2017 г

**Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года МБДОУ «Детский сад
№ 175»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ. 1.2. Действие данного Положения распространяется на работников МБДОУ "Детский сад № 175"

1.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за 3 месяца до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о

предоставлении отпуска в течение 14 календарных со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено. Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования России.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства: - состояние здоровья работника; - личные и семейные обстоятельства работника; - возможности образовательного учреждения; - необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. 3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за 1 месяц до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее, чем за 14 календарных дней. В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Длительный отпуск оплачивается за счет внебюджетных средств образовательного учреждения при их наличии.

4.3. Решение об оплате отпуска за счет внебюджетных средств образовательного учреждения в отношении руководителя образовательного учреждения - дополнительно по согласованию с учредителем.

4.4. Администрации образовательного учреждения предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске.

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном

МБДОУ «Детский сад №175 комбинированного вида» Советского района города Казани

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям коллективного договора (изменений и дополнений)

на 20__ г.

№ _____

“ ____ ” _____ 20__ г.

Всего членов Комиссии _____ чел.

Присутствовали: _____ чел.

Персонально: _____

Слушали вопрос: _____

Выступили:

От Работодателя:

1. _____

2. _____

(приводится содержание выступлений)

От Работников:

1. _____

2. _____

(приводится содержание выступлений)

РЕШИЛИ: _____ составить _____ перечень _____ разногласий _____ и _____ вынести _____ вопрос _____ на _____

(примирительную комиссию, отложить их рассмотрение на _____ дней).

Перечень разногласий прилагается.

Протокол подписали:

от Работодателя _____

от Работников _____

**Перечень разногласий
по условиям коллективного договора на 20__ год(ы)**

Дата, № протокола	Кто выдвигает предложения	Содержание предложения, мотивация	Доводы, по которым отклоняется предложение	Принятое решение

Руководитель организации _____

Председатель первичной профсоюзной организации _____

(подпись)

(подпись)

