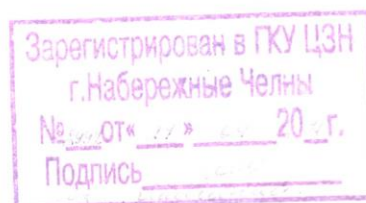


Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение "Центр развития
ребенка-детский сад №121
"Сабантуй"

Первичная профсоюзная
организация муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
"Центр развития ребенка-детский
сад №121 "Сабантуй"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр
развития ребенка-детский сад №121 "Сабантуй"
на 2021- 2023 годы



г. Набережные Челны
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №121 «Сабантуй».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019 годы;

Территориальное соглашение между Исполнительным комитетом г.Набережные Челны и Набережно-Челнинской городской профсоюзной организацией работников образования на 2017-2019 годы;

Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2019-2020 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя дошкольной образовательной организации Ахметзяновой Гульназ Ринатовны (далее – работодатель);

- работники дошкольной образовательной организации в лице их представителя

- первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Латыповой Алии Мохтаровной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольной образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников дошкольной образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

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

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

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом дошкольной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (приложение № 1 к коллективному договору).

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших

аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массовости увольнения работников определяются в соответствии с отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки и территориальным Соглашением между Исполнительным комитетом г. Набережные Челны и Набережно-Челнинской городской профсоюзной организацией работников образования на 2017-2019 годы.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. В соответствии с ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Очевидно, что такая обязанность может быть возложена

на работника только в том случае, если работодатель в свою очередь берет на себя обязанность оплатить обучение работника.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольной образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольной образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников дошкольной образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В дошкольной образовательной организации годовой календарный учебный график на новый учебный год устанавливается руководителем дошкольной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемым годовым календарным учебным графиком на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника дошкольной образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. Пятидневная непрерывная продолжительность рабочей недели с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 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.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему

предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

3.14. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ)

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 6 коллективного договора.

3.14.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

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

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

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

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

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Заработную плату выплачивать путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты либо непосредственно из кассы организации.

Выплаты производить:

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

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Вопросы оплаты труда в муниципальной образовательной организации регулируются: постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны (приложение №2, 3, 4 к коллективному договору).

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

4.4. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В коллективном договоре устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку

работников образования, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

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

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. 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 дошкольную образовательную организацию.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

5.1.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

5.1.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

5.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 №580н.

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников дошкольной образовательной организации не реже 1 раза в три года.

5.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников дошкольной образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

5.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

За работником сохраняются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно Перечню № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992 № 611 и Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

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

5.1.11. Обеспечивать 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 Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н)) (приложение № 5 к коллективному договору).

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

смыывающими и (или) обезвреживающими средствами» (приложение № 6 к коллективному договору).

5.1.13. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.12.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.1.14. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 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».

5.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.17. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств образовательной организации.

5.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.19. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.20. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение дошкольных образовательных организаций, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

Обеспечивать выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

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

5.3. Работники обязуются:

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

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

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

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях социальной защиты работников отрасли, реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств дошкольной образовательной организации, стороны договорились:

6.1.1. Предоставить работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемые.

6.1.2. Предоставить работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня, на момент наступления данного события;
- бракосочетание детей - один рабочий день, на момент наступления данного события;
- родителям первоклассников, в День знаний; родителям выпускников в день последнего звонка – один рабочий день, на момент наступления данного события;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги на организацию похорон - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - один рабочий день, в день переезда;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день, в день провода;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, - один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье, которые являются участниками боевых действий
- юбилеям: женщинам, 55 лет; мужчинам, 60 лет - один рабочий день, на момент наступления данного события;
- уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня.

6.1.3. Предоставить работникам образования, заместителям руководителя дошкольной образовательной организации и руководителю дошкольной образовательной организации, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней, в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств образовательной организации (ст.116 ТК РФ).

6.1.4. Предоставить не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней в пределах фонда оплаты труда.

6.1.5. Установить доплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы не менее 5 % от должностного оклада ежеквартально.

6.1.6. Выплачивать работникам дошкольной образовательной организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательной организации - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем дошкольной образовательной организации за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

6.1.7. Оплатить за счет средств образовательной организации подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз».

6.1.8. Предоставить меры социальной поддержки работникам - членам профсоюза из средств Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования согласно Положению «О социальной поддержке членов профсоюза».

6.1.9. «Работники бюджетной сферы, являющиеся членами профсоюза, нуждающиеся в улучшении жилищных условий имеют право пользоваться системой социальной ипотеки, при условии наличия стажа работы работника в бюджетной сфере не менее 6 месяцев. В случае если работник бюджетной сферы прекратит в течение 10 лет после получения жилого помещения трудовые отношения с

юридическим лицом, работа в котором позволила ему получить жилье в системе социальной ипотеки, он утрачивает право на льготный порядок приобретения жилья. Основанием для утраты права на льготную цену приобретения жилья является решение муниципального образования (для работников бюджетной сферы муниципального образования), либо решение руководителя дошкольной образовательной организации, ведомства (для работников бюджетной сферы республики). В случае утраты льготы остаток, не выплаченный работником за получаемое жилое помещение, пересчитывается и подлежит уплате им с начислением двойной ставки процентов, действующей в системе социальной ипотеки.

Указанные в настоящем пункте правила не распространяются на случаи:

- перехода работника из одной организации в другую с согласия работодателей;
- выхода работника на пенсию, в том числе по инвалидности, или его смерти;
- избрания работника в представительные органы государственной власти или местного самоуправления;
- иные случаи, установленные законодательством».

Набережно-Челнинской городской профсоюзной организацией работников образования оказывается помощь работникам дошкольных образовательных организаций, являющимися членами профсоюза, при формировании пакета документов для постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в системе социальной ипотеки.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. 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, установленном федеральными законами.

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

6.2.3. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003 № 242 «О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников – молодых педагогов».

6.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

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

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

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

6.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

6.4. Работодатель обязуется:

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

6.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.4.3. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек (приложение №7 к коллективному договору):

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет (либо срок действия квалификационной категории истекает в текущем году);
- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;
- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

6.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники организации, являющиеся членами профсоюза работников образования, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

VII. Пенсионное обеспечение.

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

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

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

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

VIII. Молодежная политика.

Считая приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в образовательных организациях

Работодатель:

- создает необходимые условия труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;
- содействует молодым педагогам в получении грантовой поддержки в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;
- обеспечивают повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организуют семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- обеспечивает участие молодых педагогов в сессиях Республиканской педагогической школы;

Первичная профсоюзная организация:

- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- содействует в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развивает 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;
- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

Стороны совместно обеспечивают:

- организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- участие в городском конкурсе «Лучшая первичная профсоюзная организация по работе с молодыми педагогами», в муниципальных этапах республиканских конкурсов «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют».

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников в размере 1%, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников дошкольной образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения (кабинет профсоюзной работы, социального партнерства и т.д.) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

9.3.8. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах»

председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации предоставить один день в неделю, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 9.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником дошкольной образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий дошкольной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в дошкольной образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников дошкольной образовательной организации.

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

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

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в государственное казенное учреждение «Центр занятости населения г. Набережные Челны» для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Руководитель
образовательной организации
МБДОУ «Детский сад №121
«Сабантуй»

Г.Р.Ахметзянова

(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2019 г.

М.П.

Председатель первичной
первичной профсоюзной
МБДОУ «Детский сад №121
«Сабантуй»

А.М.Латыпова

(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об условиях оплаты труда работников образования.
3. Положение о премировании работников образования.
4. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования.
5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
7. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации.

Приложение № 1

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова

« ____ » _____ 201__ г.
Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ _____ от « ____ » _____ г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

1.2 Обязанность каждого работника ДОУ добросовестный труд, соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

Дисциплины труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового порядка, но и сознательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, условное исполнение должностной инструкции.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, восприятия, а так же поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются все меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководителем ДОУ в пределах предоставленных ему полномочий, уставом и действующим правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом или собрание трудового коллектива.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА. ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. При приеме на работу (Заключении Трудового договора) работник представляет следующие документы:

- паспорт;

- трудовую книжку, за исключение случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы об образовании;
- страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (согласно индивидуальному закону от 01.04.96 "Об индивидуальном (персонифицированному) учету в системе Государственного страхования»);
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справка об отсутствии судимости.

2.2. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.3. Прием на работу оформляется подписанием Трудового договора в письменной форме между работником и представителем администрации. При заключении Трудового договора назначается 3-месячный испытательный срок с целью проверки его соответствия поручаемой работе. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. После подписания Трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника в трехдневный срок под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, системой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании.

2.7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, предусмотренных законом: при необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст.72, 74 ТК РФ).

2.8. По истечении срока срочного Трудового договора его действие прекращается (п.2 ст.58 ТК РФ). Если по истечении срока Трудового договора трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

2.9. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника в порядке, предусмотренном ст.80 ТК РФ. Работники имеют право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация должна выдать ему трудовую книжку и произвести окончательный расчет с ним. По инициативе администрации Трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ. В день увольнения администрация выдает ему надлежащие оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

Работники ДОУ обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом, правилами внутреннего распорядка и должностными инструкциями;

б) соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для ответственного, творческого и эффективного исполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства;

в) стремиться к повышению своего профессионализма и компетентности, улучшению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу в трудовой деятельности, проходить переподготовку, повышение квалификации.

г) нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

д) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

е) быть всегда корректными и вежливыми с членами коллектива.

ж) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок использования и хранения материальных ценностей и документов;

з) беречь собственность ДООУ (оборудование, инвентарь), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воду;

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация обязана:

а) организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним технические средства;

б) своевременно до начала поручаемой работы знакомить работников с должностной инструкцией, обеспечить здоровье и безопасные условия труда, необходимые материалы для ритмичной работы;

в) своевременно рассматривать и внедрять передовой опыт, выполнять решения производственных совещаний;

г) укреплять трудовую и производственную дисциплину;

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

е) внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

ж) обеспечить выполнение поставленных задач, строго соблюдая режим экономии;

з) обеспечить условия для материальной заинтересованности работников, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения;

и) постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, охране жизни и здоровья детей;

к) выдавать заработную плату в установленные сроки;

л) обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения с обучением на производстве и в учебных заведениях;

м) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

н) внимательно относиться к нуждам и запросам работников и к жилищно-бытовым условиям.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании работы времени – уход с работы в порядке, установленном в дошкольном учреждении.

5.2. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.3. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе.

5.4. Сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

5.5. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме вышеуказанных случаев, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

5.6. Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в обеденный перерыв. Порядок, время и место пищи устанавливаются администрацией.

5.7. Выработка совмещенных часов регулируется заведующим ДООУ.

5.8. Отпуска работникам предоставляются в течение года с учетом обеспечения нормальной работы ДООУ. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпусков оформляется приказом по ДООУ.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, инициативность, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе применяются различные поощрения:

- а) объявления благодарности;
- б) денежное поощрение;
- в) объявление благодарности с денежным поощрением;
- г) награждение ценным подарком;
- д) награждение почетной грамотой и др.

6.2. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива ДООУ и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники ДООУ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, для награждения именными медалями, почетными знаками, установленными для работников образования Правительством Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. дисциплинарный проступок, противоправное превышение прав, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него Трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, приказом администрации, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также других мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины руководство ДООУ применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение;

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него Трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялось дисциплинарное взыскание за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения не считая времени болезни данного работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен предшествующая работа и поведение данного работника.

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

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

7.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в разделе «Поощрения за успехи в работе» настоящих правил, к работнику не применяются.

7.9. Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не записываются, за исключением записи об увольнении.

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова

« ____ » _____ 201 ____ г.
Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ _____ от « ____ » _____ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ.**

1. Общее положение.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях оплаты труда работников образовательного учреждения (далее положение) систематизирует нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.2. Положение о порядке и условиях оплаты труда работников образовательного учреждения разработано на основе норм Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.06.1990), Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников профессионально-технических учебных заведений, утвержденной Госпрофобром СССР 31.12.1976 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.10.1985), Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утвержденной приказом Минвуза СССР от 27.08.1987 № 605 (с изменениями и дополнениями), применяемыми при оплате труда работников образовательных учреждений в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, Рекомендаций о размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России от 26.10.2004 № АФ-947).

1.3. Настоящее Положение может применяться при оплате труда педагогических работников ДОУ.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений и организаций бюджетной сферы.

1.5. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, как это определено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования (далее-ТКХ), согласованными постановлением Минтруда России от 17 августа 1995г. № 46 с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда России от 22.11.1995г. № 65.

Должностной оклад руководящих работников определяется в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объемным показателям их деятельности.

1.6. Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, за наличие государственных наград РФ, СССР), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом межразрядных коэффициентов; продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191;

1.7. Оплата труда медицинских и других работников образовательного учреждения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего

II. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогов, продолжительность рабочего времени

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений,

воспитателям по обучению детей родному языку,

- старшим воспитателям
- педагогам-психологам;

2.3. Должностные оклады младших воспитателей и других работников в Т.Ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

III. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

3.1. Педагогическим и другим работникам на 20% - специалистам логопунктов;

3.2. на 15% - ставки заработной платы в образовательных учреждениях повышаются следующим работникам:

- воспитателям родного языка
- старшим воспитателям

3.3. на 30% - ставки заработной платы молодым специалистам образовательных учреждений осуществляется в порядке и на условиях, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003 № 242 «О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников - молодых специалистов», приказом Министерства образования Республики Татарстан от 28.05.2003г. № 573 «О социальной защите молодых специалистов образовательных учреждений в Республике Татарстан».

IV. Компенсационные и стимулирующие выплаты

4.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в

ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

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

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

4.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ДОУ может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомтруда СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

4.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу. Работодатель в пределах средств, направленных на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте ДОУ.

В настоящее время в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 11.07.1995 № 465 «О порядке формирования фонда оплаты труда в учреждениях Министерства образования Республики Татарстан» при планировании расходов на оплату труда работников образования предусматриваются средства на премирование работников исходя из утвержденной штатной численности в размере двух тарифных ставок (должностных окладов) и материальной помощи в размере одной тарифной ставки (должностного оклада).

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится оплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательными учреждениями в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 20.11.2000 № 778 «О формировании фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы учреждениями образования» фонд доплат и надбавок стимулирующего характера (за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, а также за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом) не должен превышать 20 процентов фонда оплаты труда.

4.3. В целях усиления социальной защищенности работникам образовательных учреждений устанавливаются дополнительные компенсационные выплаты к тарифным ставкам (окладам) Единой тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

Компенсационные выплаты начисляются пропорционально отработанному времени, но не более, чем в одинарном размере, установленном по соответствующему разряду, одному физическому лицу. При выполнении работ по нескольким должностям (профессиям), тарифицируемым по разным разрядам, компенсационные выплаты не должны превышать суммы, установленной для разряда по основной должности (профессии).

Компенсационные выплаты начисляются работникам ДООУ как по основному месту работы, так и по совместительству. Совместителям, основное место работы которых в бюджетном учреждении, выплата компенсации производится на основании предъявленной справки о размере компенсации с основного места работы. Общая сумма компенсационной выплаты одному физическому лицу (суммарно по основному месту работы и совместительству) не должна превышать одинарного размера, установленного по соответствующему разряду. Компенсационные выплаты включаются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных Положением об особенностях порядка исчисления среднего заработка, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации, а также Порядком об особенностях исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации по направлению органов службы занятости, утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации. При повышении размеров оплаты труда и связанной с ним корректировке разработана, компенсационные выплаты на коэффициент повышения тарифных ставок (окладов) не корректируются.

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова

« ____ » _____ 201 ____ г.

Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ _____ от « ____ » _____ г.

Положение о премировании работников образования.

1. Общее положение.

- 1.6. Настоящее положение разработано на основании Положения о формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи системы образования РТ, утвержденного Министром образования Республики Татарстан 25.12.1995г.
- 1.7. Премирование работников дошкольных учреждений является одной из форм материального поощрения, стимулирует рост профессионального мастерства, развитие творческой инициативы работников, повышение качества и результатов трудовой деятельности в обучении и воспитании детей, снижение простудных и инфекционных заболеваний.

2. Формирование фонда премирования.

- 1.7. Фонд премирования формируется за счет средств соответствующего бюджета в размере двух должностных окладов (ставок) в год на одну штатную единицу (ставку) с учетом последующих повышений заработной платы работников бюджетной сферы по постановлениям Кабинета Министров Республики Татарстан.
- 1.7. В сметах расходов дошкольных учреждений предусматриваются средства на оказание материальной помощи работникам в размере одного должностного оклада (ставки) в год с учетом последующих повышений заработной платы работникам бюджетных организаций по постановлениям Кабинета Министров Республики Татарстан.

3. Критерии оценки труда.

- 3.1. Показатели для премирования разрабатываются отдельно для всех категорий работающих (приложения №2-1, 2-2, 2-3, 2-4,2-5). Критериями оценки труда являются выполнение плана работ, отсутствие обоснованных жалоб, исполнительская дисциплина, санитарное состояние закрепленных участков, процент пропущенных детодней по болезни, рациональное использование энергоресурсов.

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова

« ____ » _____ 201 ____ г.

Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ _____ от « ____ » _____ г.

Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования, повышения качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №121 «Сабантуй».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Уставом ДОУ, Положением об оплате труда работников ДОУ.

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ разрабатывается и принимается Советом ДОУ, утверждается заведующим ДОУ с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета ДОУ.

1.4. Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением.

2. Виды стимулирующих выплат работников ДОУ

2.1. Виды стимулирующих выплат:

- за специфику образовательной программы;
- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты работникам ДОУ за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за наличие государственных награду РФ, СССР, соответствующее профилю выполняемой работы;
- выплата за стаж работы по профилю;
- выплата за квалификационную категорию педагогического и медицинского персонала;
- премии по итогам месяца, квартала, года.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Конкретный размер премии работникам ДОУ за выполнение установленных показателей стимулирующих выплат, премирования определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

3.2. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ включает в себя: заведующего ДОУ, ппо, старшей медицинской сестры, старшего воспитателя, учителя дефектолога, педагога психолога.

3.3. Комиссия ДОУ ежемесячно рассматривает результативность труда каждого работника на основании критериев (п.3 настоящего положения). Результаты показателей оформляются протоколом.

3.4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, результаты внешнего контроля.

3.5. Протокол комиссии сдается на утверждение заведующей ДОУ не позднее, чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

3.6. Распределение фонда стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего ДОУ.

3.7. Результативность деятельности работников ДОУ, согласно критериев, может оцениваться за месяц, квартал, год.

3.8. Выплаты стимулирующего характера начисляются как по балловой системе, так и в фиксированной сумме (материальная помощь, премия по итогам месяца, квартала, года, поощрительные выплаты к праздникам День учителя, 8 марта).

3.9. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются ежемесячно с учетом результатов работы с 25 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца, производятся не позднее 1 месяца следующего за отчетным периодом за фактически отработанное время.

3.10. Условием для выплаты стимулирующего характера работникам является стаж работы в ДОУ два календарных месяца.

3.11. Стимулирующие выплаты осуществляются работникам ДОУ ежемесячно в пределах стимулирующей части, которая составляет не менее 15% фонда оплаты труда за месяц.

3.12. Стоимость одного балла ежемесячно определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ на общее количество баллов работников.

3.13. Решением руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер стимулирующих выплат или прекращена выплата стимулирующих выплат до истечения определенного приказом срока при административных взысканиях, при наличии детской травмы, а также при отсутствии средств на эти цели. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику стимулирующих выплат является приказ руководителя с указанием причин.

3.14. Установление критериев премирования не связанных с результативностью труда не допускается.

4. Условия оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера

Критерии оценки.	Кол-во Баллов	Периодичность
Главный бухгалтер		
1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3	ежемес.
2. Разработка новых программ, положений, проектов, подготовка экономических расчетов.	3	ежекв.
3. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	ежемес.
4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств.	3	ежемес.
Бухгалтер		
1. Качество оформления документации, достоверность и сдача отчетности в установленные сроки.	3	Ежемес
2. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	Ежемес
3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок в рамках	3	Ежемес

функциональных обязанностей.		
Делопроизводитель		
1. Размещение информации о деятельности ДОУ на сайте.	3	Ежемес
2. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	Ежемес
3. Отсутствие замечаний по итогам проверок в рамках функциональных обязанностей.	3	Ежемес
Старший воспитатель		
1. Внедрение инновационных технологий.	3	ежемес.
2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение информации на сайте по распространению педагогического опыта.	3	ежекв.
3. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня ДОУ, участия в конкурсах профмастерства.	3	ежекв.
4. Положительная динамика количества дней пребывания детей в среднем по ДОУ (от среднесписочного количества детей по ДОУ) 50 % - 70% 70% - 85% 85% - 100% свыше 100% (превышение наполняемости)	1 2 3 5	ежемес.
5. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в среднем по ДОУ. 6% - 4% 4% - 1% 1% - 0%	1 2 3	ежемес.
6. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	ежемес.
7. Отсутствие замечаний по итогам проверок в рамках функциональных обязанностей.	3	ежекв.
Педагогические работники		
1. Внедрение инновационных технологий.	3	ежемес.
2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение информации на сайте по распространению педагогического опыта.	3	ежекв.
3. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня ДОУ, участия в конкурсах профмастерства.	3	ежекв.
4. Превышение показателей высокого уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы ДОУ. на 3 % на 5% на 7 % и выше	1 2 3	в конце года
5. Положительная динамика количества дней пребывания детей в среднем по ДОУ (от среднесписочного количества детей по группе) 50 % - 70% 70% - 85% 85% - 100% свыше 100% (превышение наполняемости)	1 2 3 5	ежемес.
6. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по группе. 6% - 4% 3% - 1%	1 2 3	ежемес.

1% - 0%.		
7. Результаты участия воспитанников в конкурсах в зависимости от уровня в ДОУ, в городских, региональных (международных) призовые места	1 2 3	ежемес.
8. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 0% - 5% 5% - 10% 10% и выше	1 2 3	ежемес.
9. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	ежемес.
10. Сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями, дети разного возраста).	1	ежемес.
11. Отсутствие замечаний по итогам проверок в рамках функциональных обязанностей.	3	ежемес.
Помощник воспитателя, младший воспитатель		
1. Положительная динамика количества дней пребывания детей в среднем по ДОУ (от среднесписочного количества детей по группе) 50 % - 70% 70% - 85% 85% - 100% свыше 100 % (превышение наполняемости).	1 2 3 5	ежемес.
2. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по группе. 6% - 4% 3% - 1% 1% - 0%	1 2 3	ежемес.
3. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	ежемес.
4. Отсутствие замечаний по итогам проверок в рамках функциональных обязанностей.	3	ежемес.
5. Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	2	ежемес.

5. Материальная помощь

5.1. В целях социальной поддержки за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам ДОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- в связи с уходом на пенсию по старости, при рождении ребенка, при бракосочетании, к отпуску на оздоровление (один раз в год) при наличии денежных средств.

5.2. При выплате материальной помощи при наличии денежных средств, в целях социальной поддержки учитывается стаж работы в данном учреждении:

- при стаже работы до года до 200 руб.,
- при стаже работы от 1 до 3 лет до 300 руб.,
- при стаже работы от 3 до 5 лет до 500 руб.,
- при стаже работы свыше 5 лет до 1000 руб.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ДОУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем ДОУ в соответствии с настоящим Положением, при согласовании с выборным профсоюзным комитетом.

6. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год

6.1. Экономия средств по фонду оплаты труда может быть использована на премирование работников ДОУ по итогам работы за месяц, квартал, год. 6.2. Премии работникам ДОУ устанавливаются приказом заведующей ДОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и не ограничиваются предельными размерами.

6.3. Премия руководителю ДОУ выплачивается на основании приказа Департамента образования мэрии города Набережные Челны.

6.4. Основанием для премирования служит: внедрение новых и форм и методов обучения и воспитания, интенсивность и высокое качество труда, проведение мероприятий, особо значимых для ДОУ, укрепление материально-технической базы, сохранность имущества, результаты аттестации.

6.5. Премии могут быть выражены как в процентном отношении к минимальному должностному окладу заработной платы, так и в фиксированной сумме.

6.6. Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

6.7. Премии по итогам работы за месяц выплачивается работникам, проработавшим не менее одного месяца, премии по итогам работы за квартал, проработавшим не менее трех месяцев, за год – проработавшим в ДОУ не менее одного года (при наличии денежных средств).

6.8. К юбилейным датам со дня рождения (55-летие, 60-летие) выплачивается премия в размере 1000 рублей при наличии денежных средств.

6.9. Перечень производственных упущений, за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период (месяц, квартал, год) для назначения премии:

6.6.1. Грубые нарушения санитарно-противоэпидемического режима.

6.6.2. Случаи травматизма воспитанников.

6.6.3. Наличие обоснованных жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.

6.6.4. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.

6.6.5. Грубые нарушения дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.

6.6.6. Нарушение финансовой дисциплины.

6.6.7. Порча или потеря имущества по халатности работника.

6.6.8. Предоставление недостоверных данных.

6.6.9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.

6.6.10. Грубые нарушения правил охраны труда и техники безопасности.

6.6.11. Нарушение этики поведения

6.6.12. Неудовлетворительная организация работы администрации с коллективом по улучшению морально-психического климата, состоянию трудовой дисциплины и общественного порядка, стабилизации кадров.

Приложение №5

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны

Протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны

_____ Г.Р. Ахметзянова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»

А.М. Латыпова

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 201 ____ г.

Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121

«Сабантуй»

№ ____ от « ____ » _____ г.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 шт.
2.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
3.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 пар.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
4.	Повар; помощник повара;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фил.	до износа	
6.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

Приложение №6

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова

« ____ » _____ 201 ____ г.

Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ ____ от « ____ » _____ г.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

Профессии работников	Наименование выдаваемых моющих средств	Количество	Периодичность выдачи
Старшая медицинская сестра	Туалетное мыло200гр.	1 шт.	1 раз в месяц
	Ника Экстра-М	1000гр	
Подсобный работник пищеблока	Туалетное мыло200гр.	2шт	1 раз в месяц
	Ника Экстра-М	1500гр	
Младший воспитатель	Туалетное мыло200гр.	1шт	1 раз в месяц
	Ника Экстра-М	1000гр	
Рабочий по стирки спец. одежды	Туалетное мыло200гр.	1 шт	1 раз в месяц
	НикаЭкстра-М	1000гр	
Повар	Туалетное мыло200гр.	1шт	
	Ника - 2	200гр	

Приложение №7

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
Протокол № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
_____ А.М. Латыпова
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель
МБДОУ «Детский сад №121 «Сабантуй»
г. Набережные Челны
_____ Г.Р. Ахметзянова
« ____ » _____ 201__ г.
Введено в действие приказом по
МБДОУ «Детского сада №121
«Сабантуй»
№ _____ от « ____ » _____ г.

ПРАВА И ЛЬГОТЫ,

предоставляемые педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Набережные Челны при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях

или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;

- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

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

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

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (далее – Порядок), при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (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, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (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» и другие, 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 профессиональных образовательных организациях); 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 2015-2017 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель - воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист - методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при

Учитель, преподаватель	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 подготовки» 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 подготовки» 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 общеобразовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации 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 общеобразовательной организации, преподаватель музыкальных дисциплин профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель образовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры),

	учитель музыки общеобразовательной организации, 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 общеобразовательной организации, 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 установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

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

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

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

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

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

3.3. В коллективном договоре образовательной организации предусмотреть

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

Прочитано
Пронумеровано

108

МБДОУ №121 «Сабантуй»
АХМ Гзянова Г.Р.
Страниц

Скреплено печатью

