

# СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 99 «Кубэлэк» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстанна 2024-2027 годы.

Соглашение о внесении изменений и дополнений прошло уведомительную регистрацию в Управлении ГКУ «Центр занятости населения Республики Татарстан» по Нижнекамскому району:

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

04.04.2025  
ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР *Куршимова З.В.*  
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»  
ПО НИЖНЕКАМСКОМУ РАЙОНУ  
№ 77 от 11.03.2024

В Нижнекамской территориальной организации работников дошкольного образования Общероссийского Профсоюза образования:

Регистрационный номер № 71 от « 28 » марта 2025 года.



М.П.  
НИЖНЕКАМСКАЯ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ  
РАБОТНИКОВ  
ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

(подпись)

*А.А. Фатыхова*

/ Фатыхова А.А., председатель

( ФИО, должность)

Юридический адрес: 423570, РТ, Нижнекамский район, г. Нижнекамск, ул. Чишмале, д. 21;

Электронный адрес: [dou99nk@mail.ru](mailto:dou99nk@mail.ru)

Телефон: 8(8555) 44-78-01

## СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципальной бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 99 «Кубэлэк» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан на 2024-2027 годы.

Стороны пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципальной бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 99 «Кубэлэк» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан на 2024-2027 годы (далее коллективный договор):

### **Раздел I. Общие положения.**

**Пункт 1.1. изложить в следующей редакции:** «п. 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2024 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 гг. Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2025-2027 годы, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг., территориальным Соглашением между Управлением дошкольного образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан и Нижнекамской территориальной организацией работников дошкольного образования Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2027 гг. с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения дошкольного образования, на повышение социальной защищенности работников, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы дошкольного образования.

### **В разделе VI**

**Пункт 6.3. изложить в следующей редакции:** «6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объёма средств дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации с учетом:

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

**Пункт 6.3.2. изложить в следующей редакции:** «6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации включает в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за работу в сельской местности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера (помимо стимулирующих выплат, предусмотренных постановлением КМ РТ № 412 31.05.2018) устанавливаются дошкольной образовательной организацией в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляется в коллективном договоре, положении об оплате труда дошкольной образовательной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам дошкольной образовательной организации по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением зна отличия, благодарственных писем, грамот, почетных званий и по иным основани установленным локальными нормативными актами и коллективн договором дошкольной образовательной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и ин поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными нормативн актами дошкольной образовательной организации и коллективным договором.»;

**Пункт 6.3.3. изложить в следующей редакции:** «6.3.3. В целях повыше эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организа и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Ука Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях реализации государственной социальной политики", работникам, входящим профессиональную квалификационную группу должностей педагогичес работников, по основному месту работы и основной должности при налич средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, услови конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальн нормативными актами дошкольной образовательной организации.»;

**Дополнить пунктом 6.3.4. следующего содержания:** «6.3.4. Размеры, порядо условия осуществления выплат за качество выполняемых работ работнике дошкольной образовательной организации определяются локальн нормативными актами дошкольной образовательной организации и коллективн договором.»;

**Дополнить пунктом 6.3.5. следующего содержания:** «6.3.5. К выпла компенсационного характера в дошкольной образовательной организации относят

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работа вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- выплаты компенсационного характера за работу с определенн категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностя здоровья;

выплаты компенсационного характера за работу в дошколы образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоро работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинс и фармацевтических работников дошкольной образовательной организации;

- выплаты компенсационного характера за специфику образователы программы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществле устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными акта

дошкольной образовательной организации с определенными категориями воспитанников предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию.»;

**Дополнить пунктом 6.3.6. следующего содержания:** «6.3.6. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством работников, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации.»;

**Дополнить пунктом 6.3.7. следующего содержания:** «6.3.7. Начисление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера установленных Положением (постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) осуществляются работникам дошкольной образовательной организации (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации на оплату труда текущего финансового года.»;

**Дополнить пунктом 6.3.8. следующего содержания:** «6.3.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами дошкольной образовательной организации, принятыми с учетом норм Положения (постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018).

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессиональной квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов служащих).

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику дошкольной образовательной организации с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" и с 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников, руководит

организации.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя дошкольной образовательной организации.»;

**пункт 6.9. изложить в следующей редакции:** «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 Трудового кодекса РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса РФ, и фактиче

работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя».

#### **Раздел IX. Социальные гарантии, льготы.**

**Пункт 9.1.6. изложить в следующей редакции:** «9.1.6. Участие в Федеральной единой бонусной программе «Профплюс»: скидки и выгодные предложения финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.»;

#### **Раздел X. Пенсионное обеспечение.**

**Пункт 10.3. изложить в следующей редакции:** «10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 г. № «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан.»;

**Приложение № 2 «Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации»:**

**В Разделе II. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника в зависимости от имеющейся квалификационной категории внести изменения в таблицу**

2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории установлены педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если соответствующие работники осуществляли в соответствии с Порядком:

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 установлена квалификационная категория;

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

<p align="center"><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p align="center"><b>Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1</b></p>
<p>Учитель, преподаватель</p>	<p>Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем 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 и защиты Родины»); советник директора по воспитанию взаимодействию с детскими общественными объединениями; тьютор</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», «Допризывная подготовка сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания; Советник директора по воспитанию взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>


<p>«Основы безопасности и защиты Родины», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p> <p>учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания</p>	
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультур (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель ведущий занятия из курса «Основ безопасности и защиты Родины» (ОБЗР</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда (технологии преподаватель, ведущий работу и аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичном профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Мастер производственного обучения инструктор по труду</p>
<p>Учитель - дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог</p>	<p>Учитель, осуществляющий образовательную деятельность общеобразовательных организация: специальном (коррекционном образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) ограниченными возможностям здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного работы с профилем работы по основной должности); педагог-психолог</p>

не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности в случае, если ср действия квалификационной категории истек в течение двух лет с момента увольнения по собственному желанию с последнего места работы в связи с выходом на пенсию по старости. Данная льгота однократная."

от имени работодателя

Заведующий

МБДОУ №99

 / Тазетдинова Л.Г.

«28» марта 2025 г.

М.П.

Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания: Гафурова Н.В. 

от имени работников

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ №99

 / Гафурова Н.В.

«28» марта 2025 г.

Штамп профкома

**ПРОФКОМ**  
**Д/С №99**

«28» марта 2025 г.