

**Приложение №1
к коллективному договору**



От работодателя:

Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.

15.05.2021г.

От работников:

Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации Ибрагимова Г.М.

15.05.2021 г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников

I. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее-ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее-Правила)- локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан (далее-Учреждение).

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

Правила утверждаются руководителем учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, выступающего от имени трудового коллектива, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных актов.

Правила вступают в силу с момента их утверждения приказом Учреждения и являются обязательными для всех работников.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Порядок приема на работу:

Трудовые отношения между работодателем в лице заведующей Учреждения и работникам в соответствии со ст.16 ТК РФ возникают на основании трудового договора, заключаемого в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами: один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работников экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 31 ТК РФ и ст. 46 Закона «Об образовании».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку в бумажном варианте вместе со сведениями о трудовой деятельности либо только сведения о трудовой деятельности работника, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- для педагогов, поступающих на работу по совместительству копию трудовой книжки в бумажном варианте вместе со сведениями о трудовой деятельности или только сведения о трудовой деятельности работника;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета: карточка СНИЛС или форма АДИ-РЕГ. Работник может получить как бумажный вариант документа, так и в электронной форме (в личном кабинете на сайте ПФР, либо на электронную почту).

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность, квалификацию или наличие специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- копию аттестационного листа для преподавателей, имеющих квалификационную категорию;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в данной должности и в образовательном учреждении.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч.3 ст.65 ТК РФ.)

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

Приказ работодателя о приеме на работу предъявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

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

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка после 1 января 2021 года ведется только в электронной форме.

Работники, имеющие трудовые книжки в бумажной форме имеют право подать заявление Работодателю на ведение трудовой книжки в электронном виде.

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ в случаях, установленных ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном

носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

При приеме на работу на должность, по которой Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, по работнику проводится проверка (аттестация) на соответствие требованиям профессионального стандарта, утвержденного федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Аттестация проводится аттестационной комиссией, сформированной приказом руководителя учреждения. Результатом аттестации является протокол аттестационной комиссии. В случае несоответствия уровня образования и квалификации работника требованиям профессионального стандарта, аттестационная комиссия выносит рекомендацию о прохождении работником дополнительного профессионального обучения (профессиональная переподготовка с объемом часов не менее 250 часов, или обучение на курсах повышения квалификации с объемом часов не менее 16 часов).

Работник должен приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

При заключении трудового договора в нем на усмотрение руководителя может быть предусмотрено условие об установлении испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.1.18 В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Трудовой договор с работником может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством Российской Федерации.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68 ТК РФ).

На каждого работника Учреждение ведется личное дело, состоящее из документов работника, которые содержат исчерпывающие сведения о нем и его трудовой деятельности. Личное дело хранится 75 лет, если оно закончен делопроизводством до 1 января 2003 года. Личное дело хранится 50 лет, если оно закончено делопроизводством после 1 января 2003 года.(ст. 22.1 №125-ФЗ от 22.10.2004 «Об архивном деле»).

На работу в Учреждение не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- 3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 4) признанные недееспособными в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- 5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Гарантии при приеме на работу:

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение правила установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, также других обстоятельств, не связанных

с деловыми качествами работников, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом Российской Федерации.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течении семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Изменений условий трудового договора и перевод на другую работу.

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация Учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в Учреждении (изменение числа групп, количества обучающихся, количества часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.).

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

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на другую работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, кроме случая, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72, 73 ТК РФ).

Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке или подаются сведения о трудовой деятельности в соответствии с порядком ведения электронных трудовых книжек.

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. 2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 782.2. ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

Прекращение трудового договора:

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом администрацию не позднее, чем за две недели до даты расторжения трудового договора, если иной срок не

установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

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

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

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

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

По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу.

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

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.

84.1 ТК РФ), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя

с внесенной записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона с ссылкой на соответствующую норму в ТК РФ.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке работника формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

защиту чести, достоинства и деловой репутации, своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

пользование другими права в соответствии с уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работник обязан:

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

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

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

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

проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, содержать мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

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

соблюдать законные права и свободы обучающихся;

уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, обучающимся, родителям, социальным партнерам и посетителям Учреждения,

выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника;

в случае невозможности присутствовать на рабочем месте в связи с болезнью немедленно уведомить об этом работодателя всеми доступными средствами (телефон, родственники и т.д.),

3.2.13 информировать работодателя об изменении своих персональных данных (ФИО, место регистрации, места жительства, состояние в браке, паспортные данные и т.д.) **в течение пяти рабочих дней** со дня получения документов, содержащих персональные данные,

Педагогические работники Учреждения имеют право на:

самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении;

дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

аттестацию по установлению соответствующей квалификационной категории в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

сокращенную продолжительность рабочего времени и удлиненный оплачиваемый отпуск; дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

Педагогические работники Учреждения обязаны:

соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

участвовать в деятельности педагогических и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

осуществлять взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

выполнять правила по охране труда, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.

3.4.6 немедленно сообщать работодателю обо всех случаях травматизма;

3.4.5. соблюдать требования ФЗ «О персональных данных», не разглашать персональные данные работников, обучающихся и их представителей в Учреждении, ставшие известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право на:

управление Учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом Учреждения;

заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

установление структуры управления деятельностью учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей (ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»);

установление ставок заработной платы и должностных окладов работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ и на основе решения аттестационной комиссии, а также определение видов и размеров надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда;

требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников (в том числе имуществу третьих лиц), соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

реализацию иных прав, определенных уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан:

соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, условия коллективного договора, договоры о труде:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам необходимые условия для осуществления их трудовой деятельности;

разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения с учетом мнения трудового коллектива или его представителя (профорганизатора);

принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре;

осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

заключать коллективный договор по требованию трудового коллектива или его представителя (профорганизатора);

создать условия для систематического повышения квалификации работников, их профессионального мастерства, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;

правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые, и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам, требованиям антитеррористической защищенности);

создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

принимать меры к своевременному обеспечению работников необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
чткто относиться к повседневным нуждам работников, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;

своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах исполнять иные обязанности, определенные уставом Учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации;

Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

При нарушении работодателем установленного срок соответственно выплат 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 пятидесяти 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 (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает это ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю.

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

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в

случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

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

Педагогическим работникам запрещается:

- без предупреждения администрации отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий без перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.8. Всем работникам учреждения в помещениях и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.
- запрещается использовать свою деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполнценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- нахождение в верхней одежде и головных уборах длительное время в помещении Учреждения;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени:

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает заведующий ДОУ с учетом мнения трудового коллектива, до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа детей и количества групп.

Руководитель обязан организовать учет явки работников ДОУ на работу и ухода с работы.

В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность работы ДОУ составляет 10,5 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Воспитатели обязаны приходить на работу за 10 минут до начала смены. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от графика сменности. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей, иных законных представителей. В случае если родители или иные законные представители не явились за ребенком, воспитатель обязан немедленно сообщить об этом начальству, и не имеет права оставлять ребенка без присмотра.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели, медицинского персонала – 39 часов в неделю, в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Графики работы, расписание занятий, графики дежурств утверждаются заведующим ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, время начала и окончания занятий, дежурства.

Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (методистов, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу заведующего ДОУ.

За дежурство или работу в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ДОУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период.

Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по соответствующему органу управления образования, другим работникам – приказом по ДОУ.

Педагогическим и другим работникам ДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ДОУ;
- отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

Посторонние лица могут присутствовать в группе на учебном занятии только с разрешения руководителя тех и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

Работникам Учреждения из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Руководителю, заместителю руководителя и педагогическим работникам учреждения предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дней в соответствии с Постановлением Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.05.2015 №466.

Педагогическим работникам предоставляются длительные отпуска сроком до одного года в порядке, установленном федеральными законами РФ.

Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива (профорганизатора) исходя из необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения, графика образовательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников. График предоставления ежегодных отпусков утверждается приказом руководителя Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого ТК РФ предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, локальными нормативными актами учреждения (ч.1 ст. 124 ТК РФ);

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по личному заявлению сотрудника в связи с семейными обстоятельствами, но при этом не должен нарушаться нормальный ход работы Учреждения.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Предоставление отпуска сотруднику только на выходные дни запрещается.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работниками и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ или коллективным договором.

V. Порядок и сроки выплаты заработной платы сотрудникам

Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 числа (зарплата) за предыдущий месяц и 20 числа текущего месяца (аванс).

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

Заработка плата вновь принятым сотрудникам производится в общие дни выплат заработной платы работникам учреждения.

Заработка плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Заработка плата перечисляется на расчетный банковский счет каждого работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата. При этом работник обязан в письменной форме сообщить работодателю об изменении банковских реквизитов не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В день окончательного расчета за отработанный месяц администрация обязана выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

VI. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности или вручение благодарственного письма;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой;

Другие виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором учреждения.

Поощрения объявляются приказом по учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

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

Поощрения материального характера применяются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

VII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- замечание, -выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение работника в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шесть месяцев со дня

совершения дисциплинарного проступка, по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки- не позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе

самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя трудового коллектива (профорганизатора).

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работниками в государственную инспекцию труда и (или) суд.

VIII. Дополнительные и социальные гарантии категориям работников.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работники 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 для прохождения диспансеризации.

Работники «предпенсионного возраста» 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.

Работодатель может запросить у работника документы, подтверждающие факт прохождения им диспансеризации.

Работники, относящиеся к категории лиц «предпенсионного возраста» имеют дополнительную гарантию по сохранению рабочего места от необоснованного увольнения работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а так же за отказ в приеме на работу по тем же мотивам.

IX. Заключительные положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом Учреждения. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка согласовывается председателем первичной профсоюзной организаций и принимается на общем собрании трудового коллектива.

Изменения и дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка принимаются в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

**Приложение №2
к коллективному договору**



От работодателя:

Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.

М.П.

2021г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М.

«___» 2021 г.

**Перечень
профессий (должностей), с неблагоприятными условиями труда,
работа в которых дает право на установление доплаты до 4% к должностному окладу**

1. Повар, работающий у горячих плит, электророжаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки 4%
2. Подсобный рабочий (кухня), выполняющий работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы и чистки лука 4%
3. Младший воспитатель, работающий по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением 4%

Основание:

- 1."Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
- 2.Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 01.04.2019) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" СТ.147

Приложение № 3
к коллективному договору



От работодателя:
Руководитель образовательной организации
С.А. Додосова Т.Н.

М.П.

2021г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М.

«___» 2021 г.

Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района РТ (МБДОУ) заключили настоящее соглашение о том, что будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников детского сада.

1. Администрация МБДОУ со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.

2. Работники МБДОУ со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом МБДОУ, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется :

Представлять работникам ДОУ работу по профилю их специализации в объеме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

Представлять отпуска в соответствии с графиком.

Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

Обеспечивать помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

Организовывать питание детей.

Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники МБДОУ обязуются :

Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены.

Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда.

Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в группах проветривание и влажную уборку.

Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.

Оказывать помощь администрации при выполнения мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При не выполнении работниками ДОУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
«___» 2021г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М.
«___» 2021 г.

**Перечень
должностей, которым обязательны предварительные и периодические
медицинские осмотры**

№	Должность	Наименование осмотра	Периодичность
1.	Заведующий	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифопаратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
2.	Воспитатель	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
3.	Мл.воспитатель	Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в

		обучение и аттестация	дальнейшем 1 раз в 2 года
3.	Рабочие всех профессий	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раза в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
4	повар	Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
		Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раза в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям

При поступлении на работу в образовательное учреждение работники по выше перечисленным профессиям проходят флюорографическое обследование, медицинский осмотр дермовениролога, сдают анализы на брюшной тиф, бакпосев, яйцеглисты. Основание: ст.212, 213 ТК РФ

Приложение №5
к коллективному договору

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
« 2021 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
Ибрагимова Г.М.
« 2021 г.

Перечень
профессий (должностей) учреждения образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников связи с их болезнью, доплата за временную вакансию

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Заведующий	Воспитатель
Воспитатель	Младший воспитатель
Младший воспитатель	Воспитатель
Повар	Подсобный рабочий
Рабочие всех профессий	По всем рабочим профессиям с другими наименованиями

Основание: ст. 151 ТК РФ

Приложение №6
к коллективному договору

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
«2021г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М
«2021 г.

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность доп. отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	8	—

Основание:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
2. Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ(в ред. От 01.04.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценки условий труда» Ст.117

**Приложение № 7
к коллективному договору**

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
« _____ » 2021г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М.

« _____ » 2021 г.

**Перечень
должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Руководители ДОУ	от 3-х до 10 календарных дней
------------------	-------------------------------

1. Основание: "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) ст.119 и его заместителей.

Вход в группу после начала учебного занятия разрешается только руководителю ДОУ.

Время отдыха:

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

**Приложение № 8
к коллективному договору**

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
« 2021 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Ибрагимова Г.М.
« 2021 г.

**Положение об условиях оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский
сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района РТ**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

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

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

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

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

3. Заработка плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее – работники образования, медицинские работники) в МБДОУ Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» (далее – дошкольные образовательные организации) определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

5. Руководители дошкольных образовательных организаций:

проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляют и утверждают на работников дошкольных образовательных организаций тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников дошкольных образовательных организаций.

6. Учредители дошкольных образовательных организаций:

ежегодно утверждают должностные оклады руководителям дошкольных образовательных организаций на начало учебного года;

осуществляют оценку эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций, на основании которой устанавливают им стимулирующие выплаты.

II. Определение базовых окладов работников в дошкольных образовательных организациях

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования в дошкольных образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Вожатый	9 489	-	-
	Помощник воспитателя	9 489	-	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 550	10 015	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	-	11 680	14 200
	Музыкальный руководитель			
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	-	11 687	14 220
Третий квалификационный	Воспитатель	-	11 693	14 232

1	2	3	4	5
уровень	Педагог-психолог	-	11 693	14 232
	Методист	-	-	14 232
Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель	-	-	14 236
	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)			
	Учитель-дефектолог			
	Учитель-логопед (логопед)			

Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; организацией, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	-	-	14 301
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу	-	-	14 364

1	2	3	4	5
	дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)			

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в дошкольных образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
Первый квалификационный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	9 489	-	-
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				

1	2	3	4	5
Первый квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	-	10 000	-
Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	-	10 500	-
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра		11 000	
	Медицинская сестра по физиотерапии			
	Медицинская сестра по массажу			
Четвертый квалификационный уровень	Фельдшер	-	11 700	-
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	-	12 700	-
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	-	-	14 200

3. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

4. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

.

III. Норма часов и нормативное количество услуг
за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников
в дошкольных образовательных организациях

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2. Норма часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы устанавливается заведующим дошкольными образовательными организациями с первой – второй группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей) в объеме трех часов в день.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Нормативное количество услуг за один час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) дошкольного возраста, имеющими отклонения в развитии:

в группах для детей до трех лет:

5 человек – для детей со сложными дефектами (имеющих сочетание двух или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии);

6 человек – для глухих детей, слепых детей, детей с тяжелыми нарушениями речи, слабослышащих детей, слабовидящих детей, детей с амблиопией, косоглазием, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, детей с умственной отсталостью легкой степени, детей с задержкой психического развития;

10 человек – для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей, с ограниченными возможностями здоровья;

12 человек – для других категорий детей, которым необходим комплекс специальных оздоровительных мероприятий;

в группах для детей старше трех лет:

5 человек – для детей с аутизмом, детей со сложным дефектом (имеющих сочетание двух или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии);

6 человек – для глухих детей, слепых детей;

8 человек – для слабослышащих детей, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой;

10 человек – для детей с задержкой психического развития, тяжелыми нарушениями речи, слабовидящих детей, детей с амблиопией, косоглазием, детей с умственной отсталостью легкой степени;

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

15 человек – для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей, детей с иными ограниченными возможностями здоровья, других категорий детей, которым необходим комплекс специальных оздоровительных мероприятий.

Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) дошкольного возраста:

в группах для детей:

от двух месяцев до одного года – 10 человек;

от одного года до трех лет – 15 человек;

от трех до семи лет – 20 человек;

в разновозрастных группах:

при наличии в группе детей двух возрастов (от двух месяцев до трех лет) –
8 человек;

при наличии в группе детей любых трех возрастов (от трех до семи лет) –
10 человек;

при наличии в группе детей любых двух возрастов (от трех до семи лет) –
15 человек.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников

1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

O_d – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы работниками образования в дошкольной образовательной организации;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования в дошкольной образовательной организации, установленная разделом III настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

2. Должностной оклад работников образования (за исключением работников образования, оклад которых определен пунктом 1 настоящего Положения), медицинских работников дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S + P,$$

где:

O_d – должностной оклад работников в дошкольной образовательной организации;

O_b – размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

S – фактически отработанное время (ставка);

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за специфику образовательной программы;

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		

Первый	первая квалификационная категория	25,0
	высшая квалификационная категория	30,0
Второй	первая квалификационная категория	26,0
	высшая квалификационная категория	31,0
Третий	первая квалификационная категория	27,0
	высшая квалификационная категория	32,0
Четвертый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	33,0

Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Первый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Второй	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Третий	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0

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

3. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = (O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P) \times D_{sop},$$

где:

B_{sop} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольной образовательной организации;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования дошкольной образовательной организации;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования дошкольной образовательной организации, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками образования дошкольной образовательной организации;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{sop} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице 2.

При работе педагогических работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной

программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Таблица 2

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально- квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Обучение детей русскому языку в дошкольных образовательных организациях с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа	должности педагогических работников	третий – четвертый	3,0
2.	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языку в дошкольных образовательных организациях с русским языком обучения	должности педагогических работников	третий – четвертый	3,0
3.	Применение иностранного языка в практической работе в дошкольных образовательных организациях с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития воспитанников	должности педагогических работников	третий	3,0

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

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника образования.

5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 3.

Таблица 3

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5

		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый – третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

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

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях согласно таблице 4.

Таблица 4

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждения и организация	Наименование должности
1 Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	2 Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культур организаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением,

1	2
подчиненности)	старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические инструкторские должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
<p>Примечание:</p> <p>В стаж педагогической работы включаются:</p> <p>время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан;</p> <p>время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке:</p> <p>педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:</p> <p>время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;</p> <p>время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;</p> <p>педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:</p> <p>время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках</p>	

и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву; время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в дошкольных образовательных организациях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_b \times D_{sr} \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N},$$

где:

B_{sr} – выплаты за сложность и напряженность работы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{sr} – размер надбавки за сложность и напряженность устанавливаются в размере 28 процентов;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольной образовательной организации;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования дошкольной образовательной организации;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования дошкольной образовательной организации, установленная разделом II настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками образования дошкольной образовательной организации.

7. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются медицинским работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп, и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, которые приведены в таблице 5.

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

Таблица 5

Размеры надбавок за квалификационную категорию

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

8. Выплаты за специфику деятельности предоставляются медицинским работникам профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в дошкольных образовательных организациях и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd},$$

где:

B_{sd} – выплаты за специфику деятельности;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{sd} – размер надбавки за специфику деятельности, который приведен в таблице 6.

Перечень должностей медицинских работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

Таблица 6

Размеры надбавок за специфику деятельности

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Наименование профессионально- квалификационной группы	Размер надбавки, процентов
1.	Работа в дошкольных образовательных организациях	средний медицинский и фармацевтический персонал врачи и провизоры	12 5

9. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются медицинским работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

10. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются медицинским работникам по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times D_{sr},$$

где:

B_{sr} – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{sr} – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 7.

Таблица 7

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5

1	2	3
	свыше 15 лет	5,5
Врачи и провизоры	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

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

11. Выплаты за сложность работы предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times D_{sr},$$

где:

B_{sr} – выплаты за сложность работы;

O_d – должностной оклад медицинских работников в дошкольной образовательной организации;

D_{sr} – размер надбавки за сложность работы, который приведен в таблице 8.

Таблица 8

Размеры надбавок за сложность работы

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	второй	1,5
	третий	3,0
	четвертый	4,5
	пятый	10,0
Врачи и провизоры	первый – второй	5,0

12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организаций по согласованию с профсоюзным органом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организаций и коллективными договорами.

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{kj} – выплата за качество выполняемых работ j -му работнику;

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

I_{ij} – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

– количество критериев оценки эффективности деятельности;

– численность работников дошкольной образовательной организации.

Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев

эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где: I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где: K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организации приведен в таблицах 9 и 10.

Таблица 9

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	Вожатый	5
1.2.	Помощник воспитателя	5
2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	Младший воспитатель	35
3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	Инструктор по физической культуре	45
3.2.	Музыкальный руководитель	45
3.3.	Педагог дополнительного образования	50
3.4.	Воспитатель	55
3.5.	Методист	55
3.6.	Педагог-психолог	55
3.7.	Старший воспитатель	60
3.8.	Старший методист	60
3.9.	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	60

1	2	3
3.10.	Учитель-дефектолог	60
3.11.	Учитель-логопед (логопед)	60
4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	65
4.2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	70

Таблица 10

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
по критериям эффективности деятельности медицинских работников

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня		
1.1.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	5
2. Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		

1	2	3
Первый квалификационный уровень		
2.1.	Инструктор по лечебной физкультуре	35
Второй квалификационный уровень		
2.2.	Медицинская сестра диетическая	37
Третий квалификационный уровень		
2.3.	Медицинская сестра	40
2.4.	Медицинская сестра по физиотерапии	40
2.5.	Медицинская сестра по массажу	40
Четвертый квалификационный уровень		
2.6.	Фельдшер	45
Пятый квалификационный уровень		
2.7.	Старшая медицинская сестра	50
3. Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров		
Второй квалификационный уровень		
3.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60

Типовые критерии эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан. В дошкольной образовательной организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} – фонд оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

13. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам дошкольных образовательных организаций по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам дошкольных образовательных организаций, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников государственных организаций Республики Татарстан при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 – 2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р.

VI. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера в дошкольной образовательной организации относятся:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

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

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

выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья;

выплаты компенсационного характера за работу в дошкольных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских и фармацевтических работников в дошкольных образовательных организациях.

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

3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = D_{sm} \times S,$$

где:

B_{sm} – выплата специалистам за работу в сельской местности;

D_{sm} – размер выплаты специалистам за работу в сельской местности, принимаемый равным 1 388 рублям;
 S – фактически отработанное время (ставка).

Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются также работникам дошкольной образовательной организации, расположенных в следующих городских поселениях, образованных на основе поселков городского типа:

Апастово;
Балтаси;
Богатые Сабы;
Рыбная Слобода.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников дошкольной образовательной организации;

D_{kh} – размер надбавки компенсационного характера, определяемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрена выплата компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников дошкольной образовательной организации, принимаемая согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

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, получающим должностной оклад, работа оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если она производилась в выходной и нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

К оплате труда работников государственных оздоровительных дошкольной образовательной организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи и труд которых связан с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается дополнительная надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада.

7. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья предоставляются работникам образования в дошкольных образовательных организациях.

Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = (O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P) \times D_{kh},$$

где:

B_{kh} – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

O_b – размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольной образовательной организации;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическими работниками дошкольной образовательной организации;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников дошкольной образовательной организации, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками дошкольной образовательной организации;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{kh} – размеры выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья), которые приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья), для работников образования (за исключением педагогических работников, выплаты которым определены пунктом 7.1 настоящего Положения), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh}$$

где:

B_{kh} – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

O_d – должностной оклад работников в дошкольной образовательной организации;

D_{kh} – размеры выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья, которые приведены в таблице 11;

При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию отдельно.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки компенсационного характера, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Таблица 11

Размеры надбавок компенсационного характера
за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся)
с ограниченными возможностями здоровья

№ п/п	Основание назначения надбавки	Должности, которым назначаются надбавки за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально- квалификационной группы	квалификационный уровень	
1	2	3	4	5

1.	Работа в дошкольных образовательных организациях (группах),	должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня	первый	7,0
----	---	--	--------	-----

1	2	3	4	5
	реализующих адаптированные образовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья по слуху, по зрению, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, нарушение интеллекта	должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	7,0
		должности педагогических работников	первый – четвертый	7,0
2.	Работа в дошкольных образовательных организациях (группах), реализующих адаптированные образовательные программы для воспитанников с тяжелыми нарушениями речи	должности педагогических работников	первый – третий	4,0

8. Выплаты компенсационного характера за работу в дошкольных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских и фармацевтических работников в отдельных учреждениях рассчитываются по формуле:

$$B_{khw} = O_d \times D_{khw},$$

где:

B_{khw} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников;

D_{khw} – размер выплаты компенсационного характера за работу в дошкольных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников равен 15 процентам.

VII. Порядок определения заработной платы

руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера

1. Заработка плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации;

O_b – размер базового оклада руководителя;

S – фактическое отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя организации дошкольного образования определяется в зависимости от численности воспитанников.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров дошкольной образовательной организации устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базовых окладов руководителей представлены в таблице 12.

5. Учредитель дошкольной образовательной организации может устанавливать руководителю дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации могут

осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации представлены в таблице 12.

6. Руководитель дошкольной образовательной организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне до 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации.

Таблица 12
Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера
руководителей дошкольных образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	2	3	4
1	1 – 20	18 000	2 000
2	21 – 40	20 000	2 000
1	2	3	4
3	41 – 60	24 000	3 000
4	61 – 80	25 000	4 000
5	81 – 100	28 000	5 000
6	101 – 140	30 000	6 000
7	141 – 180	33 000	7 000
8	181 – 220	36 000	8 000
9	221 – 280	37 000	9 000
10	281 – 320	38 000	10 000
11	321 – 360	38 000	11 000
12	360 и выше	39 000	12 000

* Контингент воспитанников дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, учитывается с коэффициентом 3.

7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_C \times K_{VK},$$

где:

B_k – выплата стимулирующего характера;

B_C – размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 12 настоящего Положения;
 K_{VK} – коэффициент выполнения критериев качества.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера дошкольной образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

ВIII. Порядок формирования фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

1. 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 оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда работников дошкольных
образовательных организаций
Пестречинского муниципального района Республики Татарстан

**Перечень государственных и ведомственных наград,
за наличие которых работникам дошкольной образовательной организации предоставляются соответствующие выплаты**

№ п/п	Наименование награды
1	2
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.9.	Заслуженный экономист Российской Федерации
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный учитель СССР

1	2
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы

1	2
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.8.	Заслуженный работник высшей школы
4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	

1	2
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	
2.1.	Значок «Отличник просвещения СССР»
2.2.	Значок «Отличник народного просвещения»
2.3.	Значок «Отличник профтехобразования СССР»
2.4.	Значок «Отличник профтехобразования РСФСР»

Приложение № 2

к Положению об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций
Пестречинского муниципального района Республики Татарстан

Перечень государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан,
Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза
Советских Социалистических Республик, за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего
характера

№ п/п	Наименование государственной награды
1	2
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный врач СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Народный врач
4.2.	Заслуженный работник здравоохранения
4.3.	Заслуженный врач
4.4.	Заслуженный провизор
4.5.	Заслуженный фармацевт
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный работник здравоохранения
5.2.	Заслуженный врач
5.3.	Заслуженный провизор

**Приложение № 9
к коллективному договору**

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
Додосова Т.Н.
М.П.
«___» 2021 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной организаций
Ибрагимова Г.М.
«___» 2021 г.

**Положение о порядке распределения стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного Пестречинский детский
сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района РТ**

I. Общие положения.

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», постановлением КМ РТ от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ» приказами Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013г. № 2441/13

«Примерные критерии оценки эффективности деятельности руководителя и работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Татарстан» (приложение 18), постановлением от 10.03.2015г. № 140 « О внесении изменений в постановление КМ РТ от 24.08.2010г. № 678 ».

Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу и распространяется на всех педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал учреждения, кроме совместителей.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, медицинского обслуживания, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования и укрепления здоровья воспитанников.

Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, учебно-вспомогательному образовательному учреждению за фактически отработанное время.

Размер стимулирующих выплат для педагогических работников не может быть больше 55 баллов, для музыкального руководителя не более 45 баллов, для мед. сестры не более 50 баллов, для младших воспитателей не более 35 баллов от стимулирующей части оплаты труда детского сада. В случае, если данная часть стимулирующих выплат педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом, перераспределение средств внутри детского сада.

В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат, в детском саду должна быть создана специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива и фиксируется в протоколе собрания.

В состав комиссии входят:
Председатель комиссии в лице заведующей МБДОУ и члены профсоюзной организации в количестве 3 человек.

II. Порядок установления размера стимулирующих выплат.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан, проводимых на основании утвержденных

критериев и показателей (Приложение №1), при этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

Мониторинг и оценка результативности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан, профессиональной деятельности работников ведется с участием Профсоюзного комитета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

Основанием для распределения стимулирующих выплат являются следующие показатели:

- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- распространение передового педагогического опыта учебной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровье сберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан у родителей, общественности и др.
- выполнение социально-значимой общественной работы (председателю профсоюзной организации, ответственному по охране труда, по ГО ЧС, по охране жизни и здоровья детей, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников, за работу с листами нетрудоспособности).

Заведующая муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности сотрудников, для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 3 раза за учебный год, а именно на следующие отчетные периоды:

1. В августе, по результатам работы работников за прошедший период май-август включительно, соответственно выплаты производятся в следующем периоде (сентябрь-декабрь).
2. В декабре, по результатам работы работников за прошедший период сентябрь-декабрь включительно, соответственно выплаты производятся в следующем периоде (январь-апрель).
3. В апреле, по результатам работы работников за прошедший период январь-апрель включительно соответственно выплаты производятся в текущем периоде (май-август).

III. Условия для назначения надбавок, доплат, премий.

Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- у педагогов стаж работы в данном ДОУ в должности не менее 3 месяцев;
- у учебно-вспомогательного персонала в данном ДОУ в должности 1-3 месяца;
- отсутствие случаев травматизма в ДОУ;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в ДОУ.

IV. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

- 4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются: невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- невыполнение приказов, распоряжений должностных лиц учреждения.

V. Регламент участия комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №1 «Колокольчик» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

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

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

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

Представленные данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период сентябрь – декабрь, январь-апрель и май-август соответственно, рассматриваются на заседании комиссии в декабре в апреле и в августе. После принятия решения комиссией, издается приказ руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работы работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пестречинский детский сад №3 «Солнышко» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно, январь-апрель включительно, май – август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

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

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

Руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат в двухдневный срок после согласования с комиссией.

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

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются ежемесячно в размере 26% от фонда оплаты труда по основному месту работы и основной должности, кроме совместителей, по результатам труда за определенный период времени.

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

VI. Заключительные положения.

Настоящее положение распространяется на педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, кроме совместителей и действует в течении 3-х лет со дня принятия положения. Внесение изменений или дополнений в положение, рассматривается на общем собрании коллектива ДОУ и вноситься как дополнение к существующему положению.

