

*Татарский республиканский комитет профсоюза работников
народного образования и науки*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №181 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г.КАЗАНИ**



Казань 2017г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района
г. Казани на 2017- 2019 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный №____ от «___» 2017 года

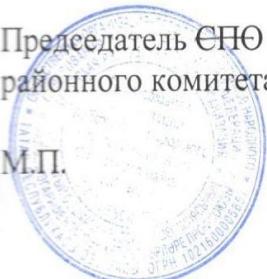
Руководитель органа по труду
(полномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)
М.П.

В территориальном профсоюзном органе
Советского районного комитета профсоюза

Регистрационный № 5 от «12» август 2017 года

Председатель СПО РК
районного комитета профсоюза О. Пукирева О.В. Пукирева

М.П.



Содержание

1. Общие положения.....	4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	9
4. Оплата и нормирование труда.....	12
5. Охрана труда и здоровья.....	14
6. Социальные гарантии и льготы.....	17
7. Пенсионное обеспечение.....	19
8. Молодежная политика.....	19
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада	23
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	24
12.	
Приложения.....	25

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее детский сад).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;

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

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

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2017-2018 годы;

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

Соглашение между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующий детским садом Майорова Ирина Юрьевна (далее – работодатель);

- работники детского сада в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации детского сада (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации детского сада) Филиппова Екатерина Андреевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского сада, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики

Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим детским садом.

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

1.8. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты детского сада, содержащие нормы трудового права, являющиеся (Приложением № 17) к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации детского сада.

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

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

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

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка(Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить

работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора (Приложение №4), не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, территориальными Соглашениями, коллективным договором детского сада. В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, с указанием его местонахождения;
- трудовая функция (работка по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя,

вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 8.08.2013года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

В трудовом договоре оговаривать норму часов педагогической работы педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников норму часов педагогической работы предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, норма часов педагогической работы которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу устанавливается согласно статьи 70 ТК РФ.

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

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

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

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

Критерии массовости увольнения работников определяются в соответствии с отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

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

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

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

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – по Республике Татарстан;

500 рублей – за пределы Республики Татарстан;

700 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

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

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

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры детского сада, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

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

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

3.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

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

3.5. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. Составление расписания образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время в период образовательной деятельности определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

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

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

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 10).

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского сада.

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

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

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

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением

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

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

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

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

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

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

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

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается в ближайшие сроки выплаты заработной платы к дате выхода работника в отпуск.

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

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 12 коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – по мере необходимости, но не более 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

3.21. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, и оформляется распорядительным актом детского сада.

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

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

3.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации детского сада обязуется:

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников детского сада.

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

3.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда.

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

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 11 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

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

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

4.2. Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера (Приложение № 5). Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за увеличение объема выполненных работ, за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада, к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям (Приложение № 6,7).

4.3. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада должностного оклада) оклада за каждый час работы (Приложение № 8).

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

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на

весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

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

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

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 8 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10 Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа детского сада средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на премиальные выплаты работников детского сада.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников детского сада, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

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

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

4.14. При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на образовательную организацию.

5. Охрана труда и здоровья

5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 11 к коллективному договору).

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

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

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

5.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников детского сада не реже 1 раза в три года.

5.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников детского сада по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляются на основании:

- Перечня № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611.

- Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22.

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

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

(Приложение №15).

5.1.12. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение №16).

5.1.13. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 мая 2013 г. №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (Приложение № 14).

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

5.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

5.1.17. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

5.3. Работники обязуются:

- 5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. Социальные гарантии и льготы

- 6.1. В целях социальной защиты работников детского сада, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:
- 6.1.1. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.
- 6.1.2. Предоставлять работникам детского сада оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:
- бракосочетание работника - три рабочих дня;
 - бракосочетание детей - один рабочий день;
 - родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
 - переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
 - работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал;
 - работникам, являющимся участниками боевых действий – один рабочий день в квартал.
- 6.1.3. Предоставлять работникам детского сада, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).
- 6.1.4. Предоставлять не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

6.1.5. Установить доплату, не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа детского сада, за счет средств премиального фонда при наличии денежных средств согласно приказа руководителя.

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

6.1.7. Выплачивать работникам детского сада при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю детского сада - в размере должностного оклада. Заведующему детскими садами при составлении сметы расходов на очередной финансовый год предусматривать данные выплаты.

6.1.8. Работникам-членам профсоюза из средств территориальной профсоюзной организации предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные соответствующими Положениями территориальной профсоюзной организации.

6.2. Стороны подтверждают:

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

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

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

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

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

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

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

- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджетов образовательных организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей.

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

6.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

6.4.4. Способствовать улучшению жилищных условий работников. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам детского сада и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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

7. Пенсионное обеспечение.

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

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

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

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

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

8. Молодежная политика.

Считая приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в детском саду

Работодатель:

- создает необходимые условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в детском саду;
- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в детском саду;
- обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;
- содействует молодым педагогам в получении грантовой поддержки в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;
- обеспечивают повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организует семинары, «круглые столы» по конкретным молодежным проблемам;
- обеспечивает участие молодых педагогов в сессиях Республиканской педагогической школы;

Первичная профсоюзная организация:

- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- содействует в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

Стороны совместно обеспечивают:

- организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- участие в муниципальных этапах республиканских конкурсов «Воспитатель года».

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем детского сада по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации детского сада после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в детском саду (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда в детском саду (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в детском саду (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии детского сада по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов детского сада, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников детского сада (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава детского сада, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*статьи 135, 144 ТК РФ*);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении № ____ к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участившегося в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации детского сада обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации детского сада представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в детском саду.

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

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников детского сада, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

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

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

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

- 10.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников детского сада.
- 10.14. Содействовать оздоровлению детей работников детского сада.
- 10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работникам детского сада.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

11. Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам детского сада.
- 11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

От работодателя:

Заведующий
детским садом № 181:

_____ Майорова И.Ю.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«__» _____ 2017 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации детского сада:

_____ Филиппова Е.А.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«__» _____ 2017 г.

Принято

на общем собрании (конференции) работников детского сада

Председатель собрания _____ Филиппова Е.А.

Протокол №_____ от _____ 2017г

Дата _____

Перечень приложений к коллективному договору

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о комиссии по охране труда детского сада.
3. Положение о комиссии по трудовым спорам детского сада.
4. Трудовой договор.
5. Положение об условиях оплаты труда работников детского сада.
6. Положение о премиальной 2% части фонда оплаты труда работников детского сада.
7. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам

детского сада.

8. Положение о выплатах компенсационного характера работникам детского сада
9. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
11. Соглашение по охране труда.
12. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
13. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
14. Перечень должностей, для которых обязательно прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров.
15. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
16. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
17. Перечень локальных нормативных актов детского сада, содержащих нормы трудового права.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании (конференции) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани

Работодатель

Заведующий детским садом № 181
Майорова Ирина Юрьевна

_____ И.Ю. Майорова

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада
Филиппова Екатерина Андреевна

_____ Филиппова Е. А.

Приложение № 1

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: [ds181.madou @yandex.ru](mailto:ds181.madou@yandex.ru)
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
детского сада**

Принято на общем собрании
(конференции) работников детского сада
Протокол №____ от ____ ____ 20__ г.

Регистрационный номер _____

Казань, 2017г

1.Основные положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом, разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее детский сад),

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по состоянию на 21.05.2014 г., с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Уставом детского сада и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.2. Настоящее положение является Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (далее – Правила) и регламентируют отношения работников детского сада.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору детского сада.

1.4. Правила регулируют трудовой распорядок работников детского сада, работающих по трудовому договору.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками детского сада. Каждый работник детского сада несет ответственность за соблюдение трудовой производственной дисциплины.

1.6. Правила утверждаются заведующим детским садом с учетом мнения профсоюзного комитета работников детского сада в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.8. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

1.9. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде детского сада.

2. Порядок приема перевода и увольнения работников

2.4. Порядок приема на работу.

2.4.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в детском саду.

2.4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в детском саду, другой – у работника.

2.4.3. Прием педагогических работников на работу производится согласно ст.331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4.4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт, удостоверяющий личность с указанием регистрации;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- справку об отсутствии судимости;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.

2.4.5. Прием на работу в детский сад без предъявления указанных документов не допускается.

2.4.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется детским садом.

2.4.7. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.

2.4.8. Работники детского сада имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.4.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документом об образовании.

2.4.10. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога – психолога.

2.4.11. К педагогической деятельности в детском саду не допускаются лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью, имеющие или имевшие судимость, которым педагогическая деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям ст.331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4.12. Прием на работу оформляется приказом заведующей детским садом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующая детским садом обязана выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование образовательной организации;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников образования Российской Федерации, штатным расписанием);
- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.1.11. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация детского сада обязана в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в детском саду. Бланки трудовых книжек и вкладыш к ним хранятся как документы строгой отчетности. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация детского сада обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.14. На каждого работника детского сада ведется личное дело. Личное дело состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, аттестационного листа, выпуск из приказов по управлению, отделу образования и детского сада о назначении, результатах аттестации, перемещения по службе, поощрениях и награждениях, увольнении, справка о несудимости, трудовой договор, копии трудовой книжки для работников - совместителей.

2.1.15. После увольнения работника его личное дело хранится в детском саду 50 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.

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

- ознакомить работника (под расписью) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом;
- ознакомить работника с Уставом, с Правилами трудового внутреннего распорядка, коллективным договором, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами детского сада. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.1.17. Заработка плата выплачивается работникам детского сада два раза:

- за первую половину месяца не позднее 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца не позднее 11 числа каждого месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на лицевые счета банковской карты работников детского сада.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции заведующей детским садом. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде в соответствии ст.64 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод работника детского сада на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение количества групп, контингента обучающихся, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность в соответствии ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством .

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.4.4. 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 законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.4.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

2.4.7. По соглашению между работником и администрацией, трудовой договор, может быть, расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.8. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.

2.4.9. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации детского сада, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.4.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Увольнение работника – члена профсоюза может осуществляться без согласия первичной профсоюзной организации детского сада по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора в следующих случаях:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава детского сада;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего детским садом. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст.140 Трудового кодекса Российской Федерации. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также делает роспись об ознакомлении с записью, об увольнении на странице трудовой книжки.

3. Режим деятельности детского сада, рабочее время и его использование

3.1. В соответствии ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, для медицинских работников 39 часов в неделю, для музыкальных руководителей 24 часа в неделю, для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю.

3.2. Время начала и окончания ежедневной работы детского сада рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом детского сада, регулируется непосредственно образовательной деятельностью, расписанием, планами массовых мероприятий. Заведующий детским садом, старший воспитатель или заместитель заведующего по административно – хозяйственной части, обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников детского сада. Работники детского сада обязаны явиться на рабочее место за 15 минут до начала рабочего времени. Оканчивается рабочий день работника в зависимости от продолжительности смены.

3.3. Режим работы детского сада:

10,5 часов – с 7 ч. 30 мин до 18 ч. 00 мин.;

График работы сотрудников детского сада утверждается заведующим детским садом и согласовывается с первичной профсоюзной организацией детского сада ежегодно на начало учебного года.

Для питания всем категориям работников детского сада предоставляется перерыв продолжительностью не менее одного часа, которые в рабочее время не включаются. Воспитатели, младшие воспитатели осуществляют прием пищи непосредственно в групповых помещениях. Все остальные работники детского сада обедают в специально отведенных местах, предназначенных для приема пищи.

3.4. В детском саду устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию и предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.8. Общие собрания(конференция) работников детского сада проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.

Общие собрания (конференции) работников детского сада , заседания педагогического совета должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание не более 1,5 час.

3.9. В соответствии ст.334 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работниками предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам образовательных учреждений».

3.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

3.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в детском саду.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим детским садом с учетом первичной профсоюзной организацией детского сада, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и не позднее за две недели до наступления календарного года.

3.13. Предоставление отпуска заведующей детским садом оформляется приказом отдела образования, другим работникам – приказом по детскому саду.

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

3.15. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.17. Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии с законодательством.

3.18. Согласно ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 работником и работодателем.

3.19. Оплата отпуска производится во время очередной выплаты заработка платы.

3.20. Работникам, работающим в детском саду по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

3.21. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

3.22. Педагогическим и другим работникам детского сада запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непосредственной образовательной деятельности и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности;
- оставлять детей без присмотра;
- хранить в помещениях детского сада легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении детского сада;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения детского сада;
- во время проведения непосредственно образовательной деятельности пользоваться мобильными телефонами;
- общение сотрудников детского сада с родителями (законными представителями) путем использования электронных средств связи (в Контакте, What's up и т.п.). Обмен информацией должен производиться на собраниях родителей детского сада, на консультациях.

3.23. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
- присутствие в помещениях детского сада посторонних лиц без разрешения администрации детского сада;
- входить в группу после начала непосредственно образовательной деятельности, таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель детского сада и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения непосредственно образовательной деятельности, и в присутствии воспитанников.

4. Основные права и обязанности работодателя.

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставе детского сада.

4.1. Работодатель имеет право на:

- управление детским садом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом, должностной инструкцией и настоящими Правилами;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками детского сада;
- создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- поощрение работников детского сада и на применение к ним дисциплинарных мер;
- организацию условий труда работников детского сада, определяемых по соглашению с собственником организации.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты детского сада, условия индивидуальных трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- способствовать созданию условий для деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников детского сада;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности детского сада.
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно проявлять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение работников детского сада.
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором детского сада;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы детского сада, поддерживать и поощрять лучших работников;
- обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;
- контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных Российской законодательством,
- заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- принимать меры по участию работников в управлении детским садом, укреплять и развивать социальное партнерство;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

5.Основные права и обязанности работников.

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в

расследовании прошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- участие в управлении детского сада.

5.2. Педагогический работник имеет право на:

- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, методической литературы, учебных пособий и материалов, методов мониторинга знаний обучающихся;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года в соответствии со ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- получение досрочной трудовой пенсии, социальные гарантии и льготы;
- дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательного учреждения.
- на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок в соответствии ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации .

5.4. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования Устава детского сада, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этике;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- выполнять установленные нормы труда;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;
- строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключающими причинение ущерба своему здоровью и здоровью воспитанников детского сада;
- содержать свое рабочее место в порядке;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- вести себя достойно, быть всегда внимательным к воспитанникам, вежливым с их родителями и работниками детского сада, не создавать конфликтных ситуаций;
- соблюдать и охранять права и свободы, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности ст.48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.6. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций, положений, утвержденных в установленном порядке.

5.7. Работники детского сада несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им воспитанников на все время непосредственно образовательной деятельности и массовых мероприятий, проводимых как в детском саду, так и за его пределами.

6. Техника безопасности и производственная санитария.

6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

6.2. Заведующий детским садом при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Положение о порядке обучения и проверке знаний руководителей и специалистов системы Министерства общего и профессионального образования РФ. (Утверждено приказом Минобразования РФ от 22.04.97 г. № 779), Положение о расследовании и учете несчастных случаев с учащейся молодежью и воспитанниками в системе Гособразования СССР от 01.10.90г. № 639 (Бюллетень Госкомитета СССР по народному образованию № 2, 1991г.), «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29), Статьи 227-231 Трудовой кодекс Российской Федерации. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73) и другими нормативными документами МоИН РФ и МоИН РТ по охране труда.

6.3. Все работники детского сада, включая заведующего детским садом, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

6.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой 8 настоящих Правил.

6.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

6.6. Заведующий детским садом обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой починенными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

6.7. Руководители, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к

административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

7. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.

7.1 . Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

7.2 . За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- предоставление к званию лучшего по профессии.

7.3 . За особые трудовые заслуги работники детского сада представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения Почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией детского сада

7.4 . При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение всех работников детского сада.

7.5 . Поощрения объявляются в приказе по детскому саду, доводятся до сведения всех работников детского сада и заносятся в трудовую книжку работника.

7.6 . При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.7 . Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.).

8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины работником детского сада, неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Работники детского сада обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником детского сада норм профессионального поведения или Устава детского сада может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход дисциплинарного расследования принятые по его результатам

решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

8.4. За нарушение трудовой дисциплины заведующий детским садом применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

8.6. Помимо оснований, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником детского сада являются:

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

8.7. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Заведующий детским садом имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общего собрания работников детского сада.

8.9. Дисциплинарные взыскания на заведующего детским садом применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

8.10. Дисциплинарные взыскания могут применяться заведующим детским садом и соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

8.11. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

8.12. Дисциплинарные взыскания применяются заведующим детским садом непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.13. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.14. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета детского сада, а председатель профсоюзной организации детского сада – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.15.Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

8.16.Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников.

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

8.18.Заведующий детским садом по своей инициативе или по ходатайству работников детского сада может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

8.19.В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.20.Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

8.21.Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины согласно ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.22.Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психологического насилия производятся без согласия с профсоюзным органом.

8.23.В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам детского сада или в суд.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех работников детского сада.

ПРИМЕЧАНИЕ: Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с первичной профсоюзной организацией детского сада , утверждаются заведующим детским садом (работодателем) и объявляются каждому работнику под расписку на заседании профсоюзного собрания работников детского сада.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: [ds181.madou @yandex.ru](mailto:ds181.madou@yandex.ru)
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181
Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181
Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

График работы сотрудников детского сада № 181:

- заведующая детским садом – рабочий день не нормирован;
- заведующий хозяйством – рабочий день не нормирован;
старший воспитатель – 8.30-16.40; обед с 12.30 до 13.00;
музыкальный руководитель – 1 смена с 8.00 до 13.20; 2 смена с 12.40 до 18.00;
обед с 12.30 до 13.00;
- воспитатель по обучению татарского языка - 8.00-16.10;
обед с 12.00. до 13.00
- инструктор по физической культуре - по индивидуальному графику;
обед с 12.00. до 13.00
- учитель- логопед - 1 смена с 7.30 до 11.30; 2 смена с 11.30 до 16.00;
обед с 12.30. до 13.30
- педагог-психолог - 1 смена с 8.00 до 11.30; 2 смена с 12.30 до 16.30;
обед с 12.00. до 13.00
- воспитатель № I – по индивидуальному графику; обед с 12.30 до 13.00
- воспитатель № II – по индивидуальному графику; обед с 12.30 до 13.00
- воспитатель № III – по индивидуальному графику; обед с 12.30 до 13.00
- старшая медицинская сестра – 1 смена с 7.00 до 16.00; 2 смена с 10.00 до 19.00;
обед с 12.00 до 13.00;
- бухгалтер - 8.00–17.00; обед с 12.00. до 13.00
- старший бухгалтер на правах главного – 7.30–16.30; обед с 12.00. до 13.00
- секретарь-машинистка – 8.00–17.00; обед с 12.00. до 13.00
- повар I смены – 6.00–14.30; обед с 12.00. до 13.00

- повар II смены -10.00-18.30; обед с 13.00. до 14.00
- младший воспитатель – 8.00–17.00; обед с 13.00. до 14.00
- машинист по стирке белья – 8.00–17.00; обед с 12.00. до 13.00
- уборщик производственных и служебных помещений - 8.00–17.00; обед с 12.00. до 13.00
- кастелянша – 8.00–17.00; обед с 12.00. до 13.00
- дворник – 5.00–9.00; 16.00-20.00;
- сторож – 18.45–6.45;
- рабочий по обслуживанию здания – 6.00–9.00; 17.00-22.00.
- рабочий по обслуживанию бойлера – 6.00–9.00; 17.00-22.00.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о Правилах внутреннего трудового распорядка детского сада.

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 _____. №_____	Филиппова Е.А.	

С положением о Правилах внутреннего трудового распорядка детского сада.

ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Подпись
1			

2			
3			
4			
5			

Приложение № 2

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда детского сада**

Рассмотрено на общем собрании
(конференции) работников
детского сада № 181
Протокол от _____ 20__ г. №

Казань, 2017г

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г.Казани, в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением, Уставом и регламентирует работу комиссии по охране труда .
- 1.2. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации детского сада, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации и работников в области охраны труда в детском саду.
- 1.3. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения
- 1.4. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании (конференции) коллектива. Представители администрации назначаются приказом заведующей детским садом.
- 1.5. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в детском саду или находится в непосредственном подчинении руководителя.
- 1.6. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.
- 1.7. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иным нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами учреждения

2. Задачи комиссии

- 2.1 На комиссию возлагаются следующие основные задачи:
 - разработка на основе предложений сторон программы совместных действий руководителя и первичной профсоюзной организации детского сада по улучшению условий охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда;

- анализ существующего состояния охраны труда и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в детском саду;
- информирование работников детского сада о состоянии охраны труда на рабочих местах.

3. Функции комиссии

- 3.1. Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:
- разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
 - рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в детском саду;
 - изучение состояния и использование санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
 - оказание содействия руководителю в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;
 - участие в работе по пропаганде охраны труда в детском саду, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда.

4 . Права комиссии

- 4.1. Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права:
- получать от руководителя детского сада информацию о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.
 - заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение гарантий, прав работников на охрану труда;
 - участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда;
 - вносить предложения руководителя о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкции по охране труда;
 - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве;
 - вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников детского сада за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в детском саду.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о комиссии по охране труда детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 _____. №_____	Филиппова Е.А.	

С положением о комиссии по охране труда детского сада

ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность,	Подпись

		профессия)	
1			
2			
3			
4			
5			

Приложение №3

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

Майорова И.Ю.

(подпись)

(Ф.И.О. заведующий)

Приказ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам
работников детского сада

Принято на общем собрании
(конференции) работников детского сада
Протокол от _____ 20__ г. №_____

Казань, 2017г

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящее положение является локальным нормативным актом, разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее – детский сад) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом детского сада, государственными образовательными стандартами и регламентирует работу комиссии по трудовым спорам.
- 1.2. Конфликтная комиссия по трудовым спорам создается для решения спорных вопросов между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов.
- 1.3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников, представителя работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.
- 1.4. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие в детском саду.

2. Права комиссии.

Комиссия по трудовым спорам детского сада имеет право:

- 2.1. Принимать к рассмотрению заявления любого работника при несогласии с решением или действиями администрации.
- 2.2. Принимать решение по каждому спорному вопросу, относящемуся к их компетенции.
- 2.3. Запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса.
- 2.4. Рекомендовать, приостанавливать или отменять ранее принятое решение на основании проведенного изучения при согласии конфликтующих сторон.
- 2.5. Рекомендовать изменение в локальных актах детского сада с целью демократизации основ управления или расширения прав работников в рамках Трудового Кодекса Российской Федерации.

3. Обязанности членов комиссии по трудовым спорам детского сада.

Члены комиссии по трудовым спорам детского сада обязаны:

- 3.1. Присутствовать на всех заседаниях комиссии.

- 3.2. Принимать активное участие в рассмотрении поданных заявлений, зарегистрированных в журнале.
- 3.3. Принимать решение по заявленному вопросу тайным голосованием (решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии при присутствии не менее двух третей её членов).
- 3.4. Принимать своевременно решение в течение 10 календарных дней, если не оговорены дополнительные сроки рассмотрения заявления.
- 3.5. Давать обоснованные ответы заявителям в устной или письменной формах в соответствии с их пожеланиями.

4. Организация деятельности комиссии по трудовым спорам детского сада.

4.1. Заседания комиссии по трудовым спорам детского сада оформляются протоколом. Назначение членов комиссии и её председателя оформляется приказом по детскому саду.

5. Заключительные положения

- 5.1. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.
- 5.2. Данное Положение рассматривается на общем собрании (конференции) работников детского сада, согласовываются с первичной профсоюзной организацией детского сада и утверждается приказом заведующей.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о комиссии по трудовым спорам работников детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 _____. №_____	Филиппова Е.А.	

С положением о комиссии по трудовым спорам работников детского сада

ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Подпись
1			
2			
3			
4			
5			

Приложение №4

Второй экземпляр получил
_____ / _____
«____» ____ 20 ____ г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Казань

«____» ____ 20 ____ г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

именуемый в дальнейшем «Детский сад», в лице **заведующего детского сада Майоровой Ирины Юрьевны**

(должность, Ф.И.О.)

именуемого в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава, и гражданин Российской Федерации _____

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. Работник обязуется выполнять трудовую функцию по должности

(полное наименование должности)

в соответствии с перечнем обязанностей, установленных Должностной инструкцией, и выполнять Правила внутреннего трудового распорядка для работников детского сада.

1.2. Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия работы, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, коллективным договором, локальными нормативными актами детского сада и настоящим договором, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

2. Общие условия

2.1. Работник подчиняется непосредственно Работодателю.

2.2. Договор является договором:

- по основной работе;
- по совместительству.

2.3. Срок трудового договора:

- на неопределенный срок
- на определенный срок:

(указать срок и причину заключения срочного договора)

2.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с

(указать день в соответствии со ст.61 Трудового Кодекса РФ)

2.5. Работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей с

2.6.

Срок

(указать дату)

испытания

(без испытания, продолжительность испытательного срока)

3. Права и обязанности работника:

3.1. *Работник имеет право на:*

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее санитарным нормам;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- участие в управлении образовательным учреждением в порядке, определенным его Уставом;
- повышение своей квалификации в соответствии Трудового Кодекса Российской Федерации;
- прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию на добровольной основе.

3.2. *Работник обязан:*

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- работник обязуется использовать сведения, полученные при выполнении своих трудовых обязанностей лишь в интересах Работодателя и воспитанников;
- работник обязуется после окончания работы и прекращения трудового договора с Работодателем не использовать информацию, составляющую тайну;
- соблюдать Устав «Детского сада»;
- соблюдать условия трудового договора;
- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с Должностной инструкцией;
- подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка;

- выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период образовательного процесса;
- осуществлять подготовку к проведению занятий и вести необходимую документацию;
- участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными актами детского сада;
- поддерживать постоянную связь с родителями воспитанников, оказывать им консультативную и методическую помощь;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом детского сада, трудовым договором и законодательством к компетенции Работника;
- способствовать созданию благоприятного делового и морального климата в детском саду;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4. Права и обязанности Работодателя:

4.1. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом детского сада, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- поощрять Работника успешное и эффективное выполнение им трудовых обязанностей;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение трудовых обязанностей или за материальный ущерб, причиненный его действиями, в порядке установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;
- реализовывать иные права, определенные Уставом детского сада и действующим законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты детского сада, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего договора;
- обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- своевременно выплачивать Работнику обусловленную договором заработную плату;
- своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с действующим законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха работника:

5.1. Работнику устанавливается:

а) пятидневная рабочая неделя, выходные дни: суббота, воскресенье
(указать: пяти или шестидневная рабочая неделя, выходные дни)

б) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 часов в неделю.

5.2. Работнику предоставляется:

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней,
б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____
календарных дней;

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

5.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных
Трудовым Кодексом Российской Федерации, Работнику предоставляется другой день
отдыха (ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации)

(указать: другой выходной день или размер оплаты труда)

5.5. Работнику предоставляется обеденный перерыв с ____ ч. ____ мин. до ____ ч. ____
мин.

6. Оплата труда

6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым
договором работнику устанавливается заработка плата:

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

б) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

- премия ____ % от ФОТ;
- надбавка за специфику работы в ДОУ в размере ____ % от оклада;
- надбавка за работу в ДОУ в размере ____ % от оклада;
- надбавка за стаж в размере ____ % от оклада;
- надбавка за качество согласно критериям оценки по результатам труда (максимальный
балл ____, цена балла ____ рублей ____ копеек)

6.2. Заработка плата выплачивается Работнику 2 раза в месяц:

- аванс не позднее 25 числа текущего месяца;
- заработка плата – не позднее 11 числа следующего месяца.

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

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

7. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

7.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с
законодательством Российской Федерации.

7.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки,
предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством
Республики Татарстан: отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим
трудовым договором.

8. Иные условия трудового договора

8.1. Работник доверяет кадровой службе Работодателя собирать и хранить персональные
сведения о Работнике. При этом Работодатель не имеет право разглашать хранящиеся
персональные данные Работника, кроме случаев, установленных действующим

законодательством, и несет установленную ответственность за безопасность персональных данных Работника.

8.2. Работник согласен на передачу Работодателем его персональных данных в органы исполнительной власти в сфере управления здравоохранения, на размещение их на информационных стенах. А в случае включения Работника в число лиц, оказывающих платные услуги населению – сайте детского сада.

8.3. Иные условия трудового договора: работник ознакомлен с коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда.

9. Ответственность сторон трудового договора

9.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим дополнительным соглашением трудовому договору, Уставом детского сада и действующим законодательством.

9.2. Работник несет дисциплинарную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

9.3. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации.

9.4. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством в случаях:

- причинения Работнику ущерба в результатеувечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

10. Изменение, дополнение и прекращение трудового договора

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

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

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

10.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. Заключительные положения

11.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном действующим законодательством.

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

11.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

12. Адреса и реквизиты сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ:

РАБОТНИК:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г.Казани

Адрес: 420025, г.Казань, ул.Джаудата Файзи,
дом 13
тел. (843) 276-46-39
ИИН/КПП 1660111855/166001001

Заведующий _____ И.Ю. Майорова
М.П.

Ф.И.О. _____

Паспорт _____
Выдан _____

Адрес места жительства: г.Казань ,

ИИН
СНИЛС _____
_____.

(Ф.И.О.) (подпись)

Работник ознакомлен с настоящим трудовым договором:

_____ (подпись работника)

Работник ознакомлен:

Коллективный договор

_____ (дата)

_____ (подпись работника)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____

К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

г. Казань

« ____ » 20 ____ г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

именуемый в дальнейшем «Детский сад», в лице **заведующего детского сада Майоровой Ирины Юрьевны**

(должность, Ф.И.О.)

именуемого в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава, и гражданин
РФ

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « » 20 г № о нижеследующем.

1. Текст соглашения.

2. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от « » 20 г № , составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

4. Изменения к трудовому договору, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « » 20 г.

5. Адреса и другие сведения сторон

Работодатель:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г.Казани

Адрес: 420025, г.Казань, ул.Джаудата Файзи, дом 13

тел. (843) 276-46-39

ИНН/КПП 1660111855/166001001

Работник: _____

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан

(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон _____

От Работодателя

Заведующий

(должность)

Майорова И.Ю.

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Работник

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

С дополнительным соглашением ознакомлен, один экземпляр получил
(дата, подпись работника)

Приложение №5

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru**

ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников детского сада**

Принято на общем собрании (конференции)

работников детского сада № 181

Протокол от ____ ____ 20__ г. №

Казань, 2017г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее детский сад). Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников детского сада (далее –

Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010, постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010» №790 от 08.10.2010, №347 от 28.04.2011, №356 от 30.04.2011, №688 от 19.08.2011, №700 от 24.08.2011, №778 от 19.09.2011, №31 от 20.01.2012, №932 от 31.10.2012, №49 от 30.01.2013, №50 от 30.01.2013, №457 от 29.06.2013, №693 от 30.09.2013, №1024 от 23.12.2013 и №1105 от 31.12.2013 и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Настоящее Положение применяется при определении размера нормативов финансовых затрат, применяемых при расчете субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников детского сада.

1.4. Заработка плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан (далее – работников) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Порядок формирования базовых окладов работников образования

2.1. Размер базового оклада работников определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников (таблица 1).

Таблица 1

Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников образования

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

2.4. Базовый оклад работника образования исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{m_i},$$

где:

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника;

T_1 – тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников;

K_{m_i} - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников.

2.5. Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Основания для установления работникам разрядов по оплате труда

Разряд оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»

2.6. В случае, если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.7. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.8. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. Определение разрядов оплаты труда работников

3.1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
1	Младший воспитатель	1-2

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
2.1	Инструктор по физической культуре	2-4
2.2	Музыкальный руководитель	2-4
Второй квалификационный уровень		
3.1	Педагог дополнительного образования	2-4
3.2	Педагог-организатор	2-4
Третий квалификационный уровень		
4.1	Воспитатель	2-4
4.2	Педагог-психолог	2-4
Четвертый квалификационный уровень		
5.1	Старший воспитатель	3-4
5.2	Учитель	2-4

4. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена:
Воспитателям образовательных учреждений для детей дошкольного возраста 36 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени для выполнения образовательной работы.

Конкретная продолжительность образовательной деятельности, предусматривается уставом либо локальным актом детского сада с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

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

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

20 часов в неделю – учителю – логопеду;

36 часов в неделю – педагогу – психологу;

40 часов в неделю – младшим воспитателям.

4.5. Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям и педагогам-психологам детского сада.

4.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.3; 4.4.;4.5, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования

5.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками детского сада, составляет:

5.1.1. Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогам-психологам, младшим воспитателям, работающим в группах с воспитанниками дошкольного возраста:

в группах для детей:

от 1 года до 3 лет – 15 человек;

от 3 лет до 7 лет – 20 человек;

в разновозрастных группах:

при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет) – 8 человек;

при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет) – 10 человек;

при наличии в группе детей любых двух возрастов (от 3 до 7 лет) – 15 человек.

6. Выплаты стимулирующего характера

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

– выплаты за специфику образовательной программы, которые предоставляются педагогическим и учебно-вспомогательным работникам в соответствии с постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан;

- выплаты за специфику работы в детском саду, предоставляются педагогическому персоналу и младшим воспитателям;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений в размере (в соответствии с перечнем) от 4% до 10%;
- выплаты за сложность и напряженность, предоставляются педагогическим работникам 1-4 уровня, медицинским работникам детского сада;
- выплаты за управление предоставляются старшим медицинским сестрам детского сада.

6.4. Выплаты за стаж работы, предоставляются согласно постановлениям Кабинета министров Республики Татарстан:

педагогическим работникам 1-4 квалификационного уровня;
учебно-вспомогательному персоналу 1 квалификационного уровня.

6.5. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются педагогическим и медицинским работникам детского сада при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам детского сада по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений, критерии оценки эффективности, деятельности работников детского сада. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами.

6.7. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами детского сада и коллективными договорами.

6.8. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников детского сада, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера.

7. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера

7.1. Заработка плата заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего детским садом устанавливается учредителем образовательного учреждения на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им детского сада. При расчете должностного оклада заведующего детским садом учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

7.3. К основному персоналу детского сада относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников детского сада, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

7.4. Должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего детским садом.

7.5. Группа по оплате труда заведующего детским садом определяется на основании объемных характеристик деятельности детского сада.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

7.7. Заведующий детским садом может устанавливать заместителю заведующего по АХЧ и старшему бухгалтеру на правах главного выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

7.8. Учредитель учреждения может устанавливать заведующему детским садом выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности детского сада, определенных на основании критериев эффективности деятельности детского сада и составляет 50% от фонда стимулирования заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по АХЧ и старшему бухгалтеру на правах главного могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

7.9. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера заведующему детским садом может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера заведующему детским садом, заместителю заведующего по АХЧ и старшему бухгалтеру на правах главного, состав и полномочия которой определяются учредителем учреждения. В случае образования комиссии заведующий детским садом, заместитель заведующего по АХЧ и старший бухгалтер на правах главного вправе присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного.

7.10. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между заведующим детским садом и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда заведующего детским садом, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности детского сада.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

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

8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

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

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

8.3. 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.

8.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

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

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

9. Порядок формирования фонда оплаты труда детского сада

9.1. Формирование фонда оплаты труда детского сада осуществляется в пределах объема средств детского сада на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности детского сада.

9.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного, принимается равной 1 проценту.

9.3. Детский сад самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее от 15 до 42 процентов от фонда оплаты труда основного персонала детского сада по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

10. Заключительные положения.

10.1. Данное положение рассматривается на общем собрании (конференции) работников детского сада, согласовываются с первичной профсоюзной организацией детского сада, и утверждается приказом заведующего детским садом.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению по оплате труда работников детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 ____ №_____	Филиппова Е.А.	

С положением по оплате труда работников детского сада

ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Подпись
1			
2			
3			
4			
5			

Приложение № 6.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальной 2% части фонда оплаты труда
работников детского сада**

Принято на общем собрании (конференции)
работников детского сада № 181
Протокол от ____ ____ 20 ____ г. №

Казань, 2017г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г.Казани . Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, постановление КМ РТ от 24.08.2010г. № 678.

1.2. Ответственность за исполнение Положения возлагается на заведующего детским садом.

2. Формирование фонда премирования детского сада

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты основного и вспомогательного персонала составляет 2 % от фонда оплаты труда, который состоит из:

- оклада (нагрузка);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе (специфика образовательной программы, за специфику работы в детском саду, наличие почетных званий, государственных наград, сложность и напряженность работы и выплаты за управление);
- выплаты за стаж по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию.

2.2. Премирование заведующего детским садом, заместителя заведующего по АХЧ и старшего бухгалтера на правах главного осуществляется ежемесячно в размере:

- 50% от премиального ФОТ распределяется между заместителем заведующего по АХЧ и старшим бухгалтером на правах главного.

- 50% заведующему детским садом (по приказу учредителя).

Премиальный ФОТ включает в себя весь ФОТ, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, согласно ТК РФ, выплаты за качество и рассчитанные оклады руководителей, и его размер составляет: 1% ФОТ руководителей + 99% общий ФОТ всего персонала.

2.3. Премия устанавливается работникам детского сада по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) единовременно за увеличение объема выполненных работ, за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада, к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

2.4. Размеры и порядок премирования устанавливается детским садом самостоятельно и утверждается приказом заведующего детским садом по согласованию с органом первичной профсоюзной организации

2.5. Премия работникам детского сада, может, осуществляется ежемесячно или ежеквартально, в размере 2 % от фонда оплаты труда, по приказу заведующего детским садом по согласованию с первичной профсоюзной организацией детского сада.

2.6. Фонд экономии заработной платы может использоваться на премиальные выплаты работникам детского сада.

3. Заключительные положения

3.1. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

3.2. Данное Положение рассматривается на общем собрании (конференции) работников детского сада, согласовывается с первичной профсоюзной организацией детского сада и утверждается приказом заведующего детским садом.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о премиальной 2% части фонда оплаты труда работников детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 ____ №_____	Филиппова Е.А.	

С положением о премиальной 2% части фонда оплаты труда работников детского сада

ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Подпись
1			

2			
3			
4			
5			

Приложение № 7.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ **Майорова И.Ю.**
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

**Положение
о порядке и условиях выплаты стимулирующего характера
работникам детского сада**

Принято на общем собрании (конференции)
работников детского сада № 181
Протокол от _____ 20__ г. №

Казань, 2017г

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее детский сад), в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»; Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010, постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010» №790 от 08.10.2010, №347 от 28.04.2011, №356 от 30.04.2011, №688 от 19.08.2011, №700 от 24.08.2011, №778 от 19.09.2011, №31 от 20.01.2012, №932 от 31.10.2012, №49 от 30.01.2013, №50 от 30.01.2013, №457 от 29.06.2013, №693 от 30.09.2013, №1024 от 23.12.2013 и №1105 от 31.12.2013, Уставом детского сада, коллективным договором и определяет порядок формирования, и использования стимулирующей части оплаты труда работников детского сада.

1.2. Ответственность за исполнение положения возлагается на заведующего детским садом.

2. Формирование выплат стимулирующего характера.

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

- выплаты за специфику образовательной программы, которые предоставляются педагогическим и учебно-вспомогательным работникам в соответствии с постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан;
- выплаты за специфику работы в детском саду, предоставляются педагогическому персоналу и младшим воспитателям;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, представляются по должностям работников детского сада, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и

второго уровня, педагогических работников в размере (в соответствии с перечнем) от 4% до 10%;

- выплаты за сложность и напряженность, предоставляются педагогическим работникам 1-4 уровня, медицинским работникам детского сада;
- выплаты за управление предоставляются старшим медицинским сестрам детского сада.

2.1.2. Выплаты за стаж работы, предоставляются согласно постановлениям Кабинета министров Республики Татарстан:

- педагогическим работникам 1-4 квалификационного уровня;
- учебно-вспомогательному персоналу 1 квалификационного уровня.

2.1.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются педагогическим и медицинским работникам детского сада при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

2.1.4. Выплаты за качество устанавливаются работникам детского сада на начало учебного года на основании протокола Комиссия по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы.

Количество баллов одного работника не должно превышать:

- старший воспитатель - 60 баллов
- воспитатель – 55 баллов
- музыкальный руководитель - 45 баллов
- инструктор по физическому воспитанию - 45 баллов
- педагог-психолог – 50 баллов
- учитель- логопед – 60 баллов
- медицинская сестра – 40 баллов
- младший воспитатель – 35 баллов

С момента принятия нового сотрудника в детский сад выплаты за качество устанавливаются и выплачиваются по максимальным баллам в течении года, в целях стимулирования.

2.1.5. Премия устанавливается работникам детского сада по основному месту работы единовременно за увеличение объема выполненных работ, за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада, к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям. Выплачивать педагогическим работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада из фонда экономии заработной платы.

- юбилярам (50 лет) – в размере должностного оклада;
- юбилярам (55 лет) - в размере должностного оклада;
- юбилярам (60 лет) - в размере должностного оклада;
- инновационных и (или) авторских образовательных программ – от 500 до 10000 рублей;
- за работу в условиях инноваций в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ - от 500 до 10000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада - от 500 до 10000 рублей.

2.2. Размеры и порядок премирования устанавливается детским садом самостоятельно и утверждается приказом по детскому саду по согласованию с органом первичной профсоюзной организации детского сада.

2.3. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации детского сада.

3. Заключительные положения

- 3.1. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.
3.2. Данное Положение рассматривается на общем собрании (конференции) работников детского сада, согласовываются с первичной профсоюзной организацией детского сада и утверждается приказом заведующей.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о порядке и условиях выплаты стимулирующего характера
работникам детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 ____ № ____	Филиппова Е.А.	

С положением о порядке и условиях выплаты стимулирующего характера
работникам детского сада

ознакомлены:

	Фамилия, инициалы	Должность	Подпись

№ п/п		(специальность, профессия)	
1			
2			
3			
4			
5			

Приложение № 8.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
 «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
 420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
 email: ds181.madou @yandex.ru
 ИНН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
 (подпись) (Ф.И.О. заведующий)
 Приказ № _____ от « ____ » 20 ____ г.

**Положение
 о выплатах компенсационного характера
 работникам детского сада**

Принято на общем собрании (конференции)
работников детского сада № 181
Протокол от _____ 20__ г. №

Казань, 2017г

1.Общие положения

Настоящее положение является локальным нормативным актом разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее детский сад), в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»; Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010, постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» №678 от 24.08.2010» №790 от 08.10.2010, №347 от 28.04.2011, №356 от 30.04.2011, №688 от 19.08.2011, №700 от 24.08.2011, №778 от 19.09.2011, №31 от 20.01.2012, №932 от 31.10.2012, №49 от 30.01.2013, №50 от 30.01.2013, №457 от 29.06.2013, №693 от 30.09.2013, №1024 от 23.12.2013 и №1105 от 31.12.2013, Уставом детского сада, коллективным договором и определяет порядок формирования и использования выплат компенсационной части оплаты труда работников детского сада.

1.2. Ответственность за исполнение Положения возлагается на заведующую детским садом.

2.Формирование выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

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

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

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

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

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

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

2.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам детского сада, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процента тарифной ставки (оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

3. Заключительные положения

3.1. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

3.2. Данное Положение рассматривается на общем собрании (конференции) работников детского сада, согласовываются с первичной профсоюзной организацией детского сада и утверждается приказом заведующей.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

Лист согласования

К положению о выплатах компенсационного характера
работникам детского сада

«СОГЛАСОВАНО»

Наименование	Документ	Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации детского сада	Подпись
Первичная профсоюзная организация детского сада	Протокол от _____ 20 _____. №_____	Филиппова Е.А.	

С положением о выплатах компенсационного характера работникам детского сада ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Подпись
1			
2			
3			
4			
5			

Приложение №9

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181

Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » 20__ г.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам детского сада
при подготовке и проведении аттестации**

1. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности

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

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;
- педагогические работники, подготовившие обучающихся - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями

работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель» и другие, независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);
- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

3. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;
- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

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

Учитель, преподаватель	профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог	Учитель образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными

	возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
--	--

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

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

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

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

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

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

Приложение № 10

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаятада Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181

Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

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

Заведующий детским садом	от 3-х до 10 календарных дней
Старший бухгалтер на правах главного	от 3-х до 10 календарных дней
Заместитель заведующего по АХЧ	от 3-х до 10 календарных дней

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Основание: ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации (пункт 42.2)

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: [ds181.madou @yandex.ru](mailto:ds181.madou@yandex.ru)
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181
Филиппова Е.А.
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским
садом № 181 _____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**Соглашение по охране труда
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 181 комбинированного вида» Советского района г. Казани**

- 1.1 Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников МАДОУ «Детский сад № 181 комбинированного вида», создавая здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
- 1.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников детского сада.
- 1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации)
- 1.4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов (ст. 22 Закона Российской Федерации « Об основах охраны труда в Российской Федерации »).

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

1.5. Работодатель обязуется:

-обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

(если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

№ п/п	Содержание мероприятий	Единиц а учета	Количество	Стоимост ь работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответств енные за выполне ние меропри ятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобождаемых с тяжелых работ	
							Всего	в т.ч. женщин	Всего	в т.ч. женщин
I. Организационные мероприятия										
II. Технические мероприятия										
III. Лечебно- профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
V. Мероприятия по пожарной безопасности										

Примечание: Планировать ежегодно не менее одного раза отчет по выполнению соглашения с составлением акта. По содержанию Соглашения обращаться к практическому пособию «Защита профкомом образовательного учреждения прав членов профсоюза на охрану труда» С.М.Кулешов. Москва 2006, стр.67

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаяудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181
_____ Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181
_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ 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 дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1.	Шеф- повар, повар, постоянно работающий у плиты	6	–
2.	Средний медицинский персонал (медицинская сестра)	12	
3.	Бухгалтер, работа за дисплеями ЭВМ	6	

**Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума
ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 в редак. От 29.05.1991г.**

**Постановление КМ РФ от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращенной –
продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого
отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаяудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181
_____ Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181
_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » 20__ г.

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

№	Наименование профессий и должностей	Доплаты, %
1.	Дворник	4
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
3.	Младший воспитатель	4
4.	Шеф-повар, повар, работающий у горячих плит, электроЖаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	8
5.	Подсобный рабочий (кухня), выполняющий работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы и чистки лука	4
6.	Уборщица служебных и производственных помещений	4
7	Бухгалтер, работа за дисплеями ЭВМ	4
8	Медицинская сестра	4
9	Старшая медицинская сестра	4
10	Рабочий по обслуживанию бойлера	4
11	Кладовщик	4

Примечание: Устанавливается трудящимся на вредном или опасном производстве повышенную плату за работу. Чтобы понять, что условия работы опасные или вредные проводится: специальная оценка трудовых условий или их государственная экспертиза. Эти два способа проверки установлены ст 219 ТК РФ.

Основание: ст. 147 ТК РФ

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181

_____ Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**Перечень
должностей, для которых обязательно прохождение предварительных и
периодических медицинских осмотров.**

Наименование должностей	Периоди- чность	Участие врачей- специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
Заведующая детским садом, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, Учитель – логопед, старшая медицинская сестра, старший бухгалтер на правах главного, бухгалтер, заместитель заведующей по АХЧ, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, младший воспитатель кладовщик, кастелейнша, рабочие всех специальностей	1 раз в год	Терапевт; Рентгенолог; Дерматовенеролог; оториноларинголог стоматолог; *инфекционист	1. Рентгенография грудной клетки 2. Исследование крови на сифилис при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год 3. Мазки на гонорею при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год. 4. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям 5. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям 6. Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация проводится при поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года. Работники пищеблока гигиеническое обучение проходят 1 раз в год

1. При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная

формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография; цифровая флюорография или рентгенография в 2-х проекциях (прямая и правая боковая) легких; биохимический скрининг: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

2. Участие специалистов, объем исследования, помеченных "звездочкой" (*), - проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

3. Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

основание Приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302Н. « Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приложение №15

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181

_____ Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181
Майорова И.Ю.

(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20 __ г.

Список

**должностей (профессий) по бесплатной выдаче сертифицированной специальной
одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам,
занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах,
выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.**

№ п/ п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(кол-во единиц или комплектов)
1.	дворник	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 пара
2.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм из смешанных тканей	1
		Рукавицы брезентовые	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Сапоги резиновые	1 пара
		Респиратор	До износа
4.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Сапоги (галоши) резиновые	1 пара
5.	Шеф - повар, повар	Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
6.	Подсобный рабочий (кухня)	Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки резиновые	6 пар

Примечания: Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания могут

выдаваться в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда

«дежурные» диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик

**Основание: Ст.221 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказ
Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.10.2008 г. № 541н «Об
утверждении норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных
профессий индивидуальной защиты»**

Приложение №16

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181
_____ Филиппова Е.А..
(подпись) (Ф.И.О. председателя)
Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181
_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)
Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**Список
профессий (должностей) и работ, дающих право на получение бесплатного мыла,
смывающих и обезвреживающих средств**

№п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1.	Уборщицы служебных помещений	400 гр. в месяц	1
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	400 гр. в месяц	2
3.	Дворник	400 гр. в месяц	2
4.	Повара	400 гр. в месяц	4
5.	Подсобный рабочий	400 гр. в месяц	2
6.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	400 гр. в месяц	2
7.	Младший воспитатель	400 гр. в месяц	13

Примечание: В соответствии с инструкцией Минздрава СССР от 31.12.1966 г. при умывальниках должны быть воздушный осушитель рук или полотенце. Мыло не выдается, если в организации оборудовано и действует установка с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

На стирку спецодежды выдается 400 гр мыла (или другие моющие средства) в месяц каждому работнику.

При наличии оборудованной санитарной комнаты мыло и полотенце выдается в данное помещение и меняется по мере их использования.

Основание: Приложение постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.06 2003 г. № 45

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №181 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420025, Россия, г. Казань, ул. Джаудата Файзи 13, т.(843) 276-46-39, 276-22-24
email: ds181.madou @yandex.ru
ИИН 1660111855, КПП 166001001, ОГРН 1081690014988**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации детского сада № 181

_____ Филиппова Е.А.
(подпись) (Ф.И.О. председателя)

Протокол от ____ 20__ г. №

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 181

_____ Майорова И.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. заведующий)

Приказ № _____ от « ____ » ____ 20__ г.

**Перечень локальных нормативных актов детского сада,
содержащих нормы трудового права.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка детского сада
2. Положение об оплате труда работников детского сада
3. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам детского сада
4. Положение о порядке и условиях выплат компенсирующего характера работникам детского сада
5. Положение о премировании работников детского сада
6. Положение о типовых критериях оценки эффективности деятельности работников детского сада
7. Положение об административно-общественном контроле по охране в детском саду
8. Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда в детском саду
9. Положение о первичной профсоюзной организации работников детского сада
10. Положение об обработке и защите персональных данных работников детского сада
11. Положение об общем собрании (конференции) работников детского сада
12. Положение о комиссии по охране труда работников детского сада
13. Положение о комиссии по трудовым спорам
14. Должностные инструкции
15. Инструкции по охране труда по должностям
16. Инструкции по охране труда по видам работ
17. Положение о рабочей группе по разработке локальных нормативных актов детского сада
18. Положение о создании комиссии по противодействию коррупции в детском саду
19. Положение о бракеражной комиссии детского сада
20. Положение об административной контроле организации и качества питания
21. Положение об Интернет-сайте детского сада
22. Положение о порядке подготовки и проведения самообследования детского сада
23. Положение об организации и проведении публичного отчета детского сада
24. Положение о гражданской обороне и чрезвычайных ситуациях природного и технического характера.
25. Положение об ответственном за энергосбережение в детском саду
26. Положение о номенклатуре дел детского сада
27. О типовых критериях оценки эффективности деятельности работников детского сада
28. О работе комиссии по установления типовых критериях оценки эффективности деятельности работников детского сада.