

**Уведомление
о подписании коллективного договора**

Наименование предприятия МБДОУ «Ашитбашский детский сад»
Арского муниципального исполнительного комитета Арского
района РТ муниципального района

| | |
|---|---------------------|
| Отрасль | образование |
| Форма собственности | муниципальная |
| Форма хозяйствования | бюджетная |
| Срок действия договора | до 15 мая 2019 года |
| ФИО представителя работодателя | Г.З.Каюмова |
| ФИО представителя работников | Г.В.Шайхутдинова |
| Наличие приложений - | 7 |
| Количество охваченных коллективным договором работников | - 5 |

Руководитель предприятия: Г.З.Каюмова

Председатель профсоюзной организации: Г.В.Шайхутдинова

ГКБУ « Центр занятости

населения» Арского муниципального района

от заведующей МБДОУ «Ашитбашский детский сад»

Арского муниципального района

Г.З.Каюмова

Заявление.

Просим Вас зарегистрировать коллективный договор, принятый на 2017-2019 годы.

Данные детского сада:

ИИН № 1609005487

ОГРН 1021606153546

Свидетельство 16 № 006289639

Паспортные данные:

Заведующий: Каюмова Гульнара Зиннуровна

Паспорт: 92 01 № 536452

выдан ОВД Арского района РТ 16.10.2001 г.

Председатель профкома: Шайхутдинова Гелюса Вагизовна

Паспорт: 92 01 № 696521

выдан ОВД Арского района РТ 26.11.2001 г.

Выписка из протокола № 2
профсоюзного собрания
МБДОУ «Ашитбашский детский сад» Арского муниципального района
от 15 мая 2017 года .

Присутствовали: 5 членов профсоюза
Отсутствуют: -0

Повестка дня:

1. Обсуждение коллективного договора между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом на 2017-2019 гг.

Слушали:

Председатель профкома ознакомила присутствующих с содержанием коллективного договора.

Постановили:

Принять коллективный договор на 2017-2019 годы

Председатель собрания: Г.З Каюмова

Секретарь: Ф.Ф.Нуруллина

Татарский республиканский комитет профсоюза работников
народного образования и науки
Арская территориальная организация профсоюза работников
образования

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ «Ашитбашский детский сад»
Арского муниципального района РТ**

г. Арск – 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Ашитбашский детский сад» Арского муниципального района
на 2017-2019 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду - ГКУ "Центр занятости населения Арского района РТ"



Регистрационный № 55 от «26 » мая 2017 г.

М.П.

Руководитель

Низамов Г.Г.Низамова

В Территориальном профсоюзном органе - Совет профсоюзных организаций учреждений образования Арского муниципального района РТ

Регистрационный № 47 от «26 » мая 2017 г.

М.П.

Председатель СПО Харисов В.В

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнёрства на 2017-2018 годы, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан, Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019 годы, территориальным Соглашением между Исполнительным комитетом, муниципальным учреждением «Управление образования» исполнительного комитета Арского муниципального района и Советом профсоюзных организаций учреждений образования на 2017-2019 гг. с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ашитбашский детский сад» (далее – МБДОУ «Ашитбашский детский сад») и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере дошкольного образования и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии, социальные льготы работникам дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Ашитбашский детский сад».

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники дошкольного образовательного учреждения в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Ашитбашская СОШ» (далее профсоюзный комитет);

работодатель в лице заведующего МБДОУ «Ашитбашский детский сад» (далее работодатель).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Ашитбашский детский сад».

1.7. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет и его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных

представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

Стороны согласились о том, что:

1.8. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, и не ограничивает права органов местного самоуправления Арского муниципального района - далее АМР, органов управления дошкольным образованием исполнительного комитета АМР, руководителя дошкольного образовательного учреждения в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются совместным решением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до работников дошкольного образовательного учреждения.

1.11. Коллективный договор, дополнения и изменения к нему в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется представителем работодателя на правовую экспертизу в Совет профсоюзных организаций учреждений образования Арского муниципального района, на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения Арского района».

1.12. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также Совет профсоюзных организаций учреждений образования Арского муниципального района и ГКУ «Центр занятости населения Арского района»

1.14. 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.

1.15. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета вышестоящих профсоюзных организаций.

II Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Обеспечивать участие представителей вышестоящих профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4. Содействовать работникам дошкольного образовательного учреждения в случаях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них первичную профсоюзную организацию, учитывать мнение Профсоюза, и положения настоящего коллективного договора.

2.6.2. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний администрации дошкольного образовательного учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения в целом.

2.7. Стороны договорились совместно:

2.7.1. Один раз в два года принимать участие в республиканском конкурсе среди дошкольных образовательных учреждений «Лучший коллективный договор».

2.7.2. При разработке предложений по определению рейтинга дошкольного образовательного учреждения учитывать в числе критериев

перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнёрства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: охват профсоюзным членством, наличие коллективного договора, его эффективность.

2.7.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на страничке «Профсоюзная жизнь» сайта дошкольного образовательного учреждения результаты выполнения коллективного договора.

2.7.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **стороны договорились:**

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

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.2.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Арского муниципального района обращаться в органы местного самоуправления для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- предусматривать в местном бюджете выделение средств на:
- негосударственное пенсионное обеспечение работников с целью дополнительного пенсионного обеспечения;
- охрану труда и пожарную безопасность в дошкольном образовательном учреждении, проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрическое освидетельствование работников, обучение и аттестацию работников по программе санитарно-гигиенического минимума;
- подготовку, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников и их детей;
- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам в сельской местности;

- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные организации педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

3.2.4. Содействовать принятию решений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.5. Осуществлять контроль за предоставлением педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), компенсаций расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам определяются Кабинетом Министров Республики Татарстан (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 20 апреля 2005 г. N 192 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), по оплате жилья и коммунальных услуг"), и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Татарстан.

3.2.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Воспитатель года», «Лучший профсоюзный лидер» и др. в соответствии с Положениями конкурсов.

3.2.7. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

3.2.8. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителя, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в дошкольное образовательное учреждение, а также с подготовкой внутренней отчётности дошкольного образовательного учреждения.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

3.3.2. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

3.3.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

3.4.Профсоюзный комитет:

3.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.4.4. Содействует предотвращению в дошкольном образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

3.4.5. Проводит экспертизу проектов локальных актов работодателя, затрагивающих права и интересы работников.

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

3.4.7. Предоставляет работодателю информацию, разъяснение по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

IV. Развитие учительского потенциала

4.1. В целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020гг.», направленных на модернизацию и развитие системы образования, **стороны договорились:**

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

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

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

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

4.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников.

4.1.6. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защитыувольняемым в результате аттестации педагогическим работникам.

4.1.7. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников с учётом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учётом повышения уровня реальной заработной платы работников с учётом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.8. Обеспечить организацию и участие в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- республиканских конкурсов «Воспитатель года», «Детский сад года» и других муниципальных конкурсов;
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогических работников: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;
- проводить совместную работу с Советом молодых педагогов .

4.1.9. Организовать работу профсоюзного актива по пропаганде деятельности первичной профсоюзной организации, по повышению профессионального престижа работников дошкольного образования.

V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, Соглашением, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах

трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, 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 ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

С принятием Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014года № 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» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

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

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

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников 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".

Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

5.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном дошкольном образовательном учреждении.

5.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом дошкольного образовательного учреждения, Соглашением, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

5.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

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

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

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

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

5.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона, выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой дошкольным образовательным учреждением, в состав которой включается председатель выборного профсоюзного органа.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников дошкольного образовательного учреждения осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя профсоюза.

5.6. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами .

5.7. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти Республики Татарстан вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

5.8. Дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников в Республике Татарстан устанавливаются Кабинетом Министров Республики Татарстан. Исполнительный комитет Нижнекамского муниципального района может устанавливать дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников дошкольного образовательного учреждения за счёт средств местного бюджета.

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

5.9. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников 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"

5.10. В исключительных случаях в дошкольном образовательном учреждении представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.11. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности дошкольного образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.12. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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.

5.14. В дошкольном образовательном учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Педагогические работники имеют право на 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».

Другим работникам дошкольного образовательного учреждения ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.16. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором.

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

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

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

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

5.24. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством .

5.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.26. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.28. Стороны подтверждают, что для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

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

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

VI. Оплата и нормы труда.

В целях повышения социального статуса работников дошкольного образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия коллективного договора неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны обязуются осуществлять анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Кабинета Министров Республики Татарстан, органов местного самоуправления Арского муниципального района.

Расходы на оплату труда педагогических работников, включаемые в нормативы, устанавливаемые в соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 3 Закона Республики Татарстан от 22 июля 2013г. № 68-ЗРТ «Об образовании», не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Татарстан.

Стороны подтверждают, что:

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

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

6.2.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзовыми органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми

Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.3. Вопросы оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

6.2.4. Отнесение должностей работников дошкольного образовательного учреждения профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении осуществляется в пределах объёма средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете дошкольного образовательного учреждения с учётом:

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

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

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

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения включает в себя:

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается дошкольным образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляется в коллективном договоре, положениях об условиях оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;

- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

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

Критерии оценки эффективности деятельности учреждения утверждается учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед дошкольным образовательным учреждением.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера в дошкольном образовательном учреждении относятся:

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

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

6.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольное образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание, и определяет должностные обязанности работников.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.6. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором:

- за 2 половину месяца - 15 числа каждого месяца;
- за 1 половину месяца - 30 числа каждого месяца.

6.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

6.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается 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.

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

При приостановлении образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам дошкольного образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

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

6.12. 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.

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

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

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

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается:

Класс вредности 3,1 - 4%;

Класс вредности 3,2 - 8%;

Класс вредности 3,3 и выше - 12%.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

6.15. 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").

6.16. 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.

6.17. Стороны рекомендуют:

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 дошкольное образовательное учреждение.

6.18. Работодатель:

6.18.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.19. Профсоюзный комитет:

6.19.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

6.19.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии содействия занятости.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.3. Координирует деятельность дошкольного образовательного учреждения, педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности дошкольного образовательного учреждения в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1.Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации дошкольного образовательного учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.2.Консультирует, проводит обучение профсоюзного актива, издаёт информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

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

7.2.4. Добивается включения в коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2.Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией дошкольного образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников дошкольного образовательного учреждения в течение 90 календарных дней.

7.3.3.Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предусмотреть в коллективном договоре предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников в коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в дошкольных образовательных учреждениях; председатель первичной профсоюзной организации, не освобождённый от основной работы, как в период исполнения этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока полномочий.

7.3.5. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа

первой профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

7.4. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

7.5. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием дошкольного образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.7. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

VIII. Улучшение условий и охраны труда.

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны подтверждают, что:

- условия труда работников дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Татарстан от 10 декабря 1997 г. №1417 «Об охране труда в Республике Татарстан», иных нормативно-правовых актах;

- на время приостановки работ (учебного процесса) в дошкольном образовательном учреждении, кабинете, лаборатории, мастерских и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным

причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

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

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

8.1.2. Принимает участие в разработке локальных нормативных документов по охране труда в дошкольном образовательном учреждении.

8.1.3. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в дошкольном образовательном учреждении (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России.)

С этой целью в I полугодии 2017 года организует разработку и внедрение Примерного Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в дошкольном образовательном учреждении.

8.1.4. Содействует введению должности специалиста по охране труда в дошкольном образовательном учреждении, с численностью более 50 человек (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

8.1.5. В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» организует:

- проведение обучения по охране труда руководителя и специалистов дошкольного образовательного учреждения, а так же проверку знаний требований по охране труда.

8.1.6. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывают рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводят до сведения Арской профсоюзной организации работников дошкольного образования.

8.1.7. Ежегодно (в течении января) информирует профсоюзный комитет о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда,

приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров.

8.1.8. Обеспечивает выделение финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги.

8.1.9. В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда часть суммы страховых взносов (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ, направить на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

8.1.10. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений дошкольного образовательного учреждения с целью определения возможности его дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.11. Приостанавливает частично или полностью деятельность дошкольного образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.12. Направляет в первичную профсоюзную организацию для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.13. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатному техническому инспектору Профсоюза, уполномоченному по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение дошкольного образовательного учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организует помочь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

8.1.14. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда дошкольного образовательного учреждения и обеспечивает его внедрение и функционирование в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

8.1.15. Создаёт и обеспечивает функционирование службы охраны труда дошкольного образовательного учреждения или вводит в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

8.1.16. Создаёт на паритетной основе и способствует деятельности в дошкольном образовательном учреждении комитета (комиссии) по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении по охране труда.

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

8.1.18. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда дошкольного образовательного учреждения в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.1.19. Обеспечивает 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 также 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.

8.1.20. Обеспечивает 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».

8.1.21. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.22. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.23. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиях 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 (Приложение № 4)

- 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 (Приложение № 5).

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.

8.1.24. Обеспечивает 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).

8.1.25. Обеспечивает 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».

8.1.26. Обеспечивает выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

8.1.27. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство работой уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной

организации, обучение за счет средств работодателя и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.2. Содействует созданию комитета (комиссии) по охране труда, выборам уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в дошкольном образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

8.2.4. Оказывает помощь уполномоченному и по охране труда профсоюзной организации в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.5. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, произошедших с работниками, а также с обучающимися (по согласованию с работодателем.)

8.2.9. Изучает и заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

8.2.10. Принимает участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда Нижнекамской профсоюзной организации дошкольного образования и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.2. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.3.3. Рекомендуют работодателю предоставлять уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

8.3.4. Рекомендуют работодателю осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется Положением об оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения.

IX. Социальные гарантии, льготы.

9.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны рекомендуют предусмотреть в коллективном договоре:

9.1.1. В соответствии с Постановлением Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР предоставление 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 полностью оплачиваемые.

9.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней 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 день в квартал.

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

9.1.4. Выплату работникам дошкольного образовательного учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю дошкольного образовательного учреждения - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем дошкольного образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают:

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

9.2.2. Женщинам, работающим в дошкольных образовательных учреждениях сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

9.2.4. 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».

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

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

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

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

9.3. Стороны рекомендуют предусмотреть на предстоящий период:

- выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

- установление доплаты не освобождённому председателю выборного профсоюзного органа организации за счёт средств дошкольного образовательного учреждения в размере, установленном Положением об оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения (в пределах отпущенных средств);

- решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. N 1050 "О федеральной целевой программе "Жилище" на 2015 - 2020 годы" (с изменениями и дополнениями) Подпрограмма "Обеспечение жильем молодых семей" федеральной целевой программы "Жилище" на 2015 - 2020 годы; постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджета дошкольного образовательного учреждения мероприятий по созданию условий для отдыха работников и их детей.

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

X. Пенсионное обеспечение.

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять 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.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 – ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.

10.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

XI. Молодежная политика

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в дошкольном образовательном учреждении:

11.1.1. создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в дошкольном образовательном учреждении;

11.1.2. закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в дошкольном образовательном учреждении, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о премировании работников из 2% премиального фонда дошкольного образовательного учреждения;

11.1.3. привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

11.1.4. материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

11.1.5. развитие грантовой поддержки молодых педагогов в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;

11.1.6. дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

11.1.7. организация конференций, слётов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

11.1.8. содействие в самоорганизации молодёжи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

11.1.9. развитие партнёрских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

11.1.10. обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;

11.1.11. участие в республиканских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;

11.1.12. продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

11.1.13. активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

11.1.14. содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности.

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах» выборным профсоюзовым органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе

компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности.

12.1.3. Профсоюзный комитет осуществляет 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.

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам профсоюзным комитетом осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

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

12.1.6. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12 января 1996г. N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах» через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения, Соглашение работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.7. Члены профсоюзного комитета, не освобождённые от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

12.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
 - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12. 3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, работникам, избранным председателем выборного профсоюзного органа. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального Закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборный профсоюзный орган вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Совместно с выборными органами Профсоюза представляет к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

12.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

12.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном коллективном договоре, могут быть реализованы только при условии

обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

ХІІІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ: МБДОУ «АШИТБАШСКИЙ ДЕТСКИЙ САД» АРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА.

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.Положение об условиях оплаты труда работников образования.
3. Перечень должностей работников подлежащих медицинским осмотрам
- 4.Соглашение по охране труда и смета расхода средств.
- 5.Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.
- 6.Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 7.Дополнительный отпуск с тяжелыми вредными условиями труда работникам.

Подписи сторон:

Работодатель: Заведующий
МБДОУ»Ашитбашский
детский сад»

Г.З.Каюмова

МП

Принято
На собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 15.05.2017г.

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета

Г.В.Шайхутдинова

М.П.

Приложение №1

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В.Шайхутдинова

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»
_____ Г.З Каюмова

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ашитбашский детский сад » Арского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Правила разработаны и утверждены в соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ в целях упорядочения работы МБДОУ и укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации — обязательный локальный акт работодателя, устанавливающий взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для высокопроизводительного труда работников;
- рациональное использование рабочего времени;
- создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и трудового коллектива МБДОУ. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.6. Правила изучаются каждым работником учреждения.

1.7. Правила вывешиваются на видном месте в помещении детского сада.

2. Прием, перевод и увольнение работников

2.1. Работники реализует право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора поступающий на основную работу предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем, оставляются в личном деле работника;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ (ст. 65 ТК РФ).

2.2.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию(за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; (в ред. Федерального закона от 01.04.2012 №27-ФЗ) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.(часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ).

2.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки обязаны представить работодателю справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники-совместители, должностной оклад которых

устанавливается в зависимости от стажа работы, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы (ст. 283 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется в следующем порядке:
оформляется заявление кандидата на имя заведующего МБДОУ;
составляется и подписывается трудовой договор;

— издается приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу доводится до сведения нового работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

— оформляется личное дело нового сотрудника (листок по учету кадров, автобиография, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении). Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

— о приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий её выполнения, интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 58 ТК РФ).

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется руководителем МБДОУ.

2.9. Трудовые книжки хранятся у руководителя МБДОУ наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих недоступность для посторонних лиц.

2.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.11 Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора и увольнения работников являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п.5 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 и п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ (п.1 ст. 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п.2 ст. 336 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Днем увольнения во всех случаях считается последний день работы работника (часть первая ст. 84 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право:

- на управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного Учреждения;
- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками;

- на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- принимать локальные нормативные акты;
- на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
- на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

3.2. Администрация МБДОУ обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать соблюдение требований Устава МБДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка;
- организовывать труд педагогов, обслуживающего персонала в соответствии с трудовым договором;
- закрепить за каждым работником соответствующие его обязанностям рабочее место и оборудование;
- создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды, организовать питание;
- соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, воспитанников МБДОУ;
- обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы;
- осуществлять контроль за качеством воспитательно - образовательного процесса, выполнением образовательных программ;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ в соответствии с утвержденным на год графиком.

4 Основные обязанности и права работников

4.1. Работник имеет право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- на охрану труда;

на оплату труда без дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

— на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

— на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения; на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

— на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

— на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

на пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовке

— на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста;

— на первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

— на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (Закон РФ «Об образовании», ст. 55);

— на ежемесячную денежную компенсацию (для педагогических работников) в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (ТК РФ, ст. 335);

— на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

— на определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного разделов программы;

на творчество, инициативу;

на избрание в органы самоуправления;

на уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей;

на обращение при необходимости к родителям для усиления: контроля с их стороны за поведением и развитием детей;

на моральное и материальное поощрение по результатам труда;

на совмещение профессий (должностей);

— на получение рабочего места в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами, и оборудования.

4.2. Работники МБДОУ обязаны:

— предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

— строго выполнять обязанности, возложенные трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностных обязанностей» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.95 № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95 №622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;

— соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;

— своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

— повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

— принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

— содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

— эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

— соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

— поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников;

— выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров;

— следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующей;

— нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением

здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках;

-готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ;

в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ ;

работать в тесном контакте с помощником воспитателя и младшим воспитателем в группе;

четко планировать учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, вести дневник наблюдений за детьми во время, до и после занятий, соблюдать правила и режим ведения документации; уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

— допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности;

— соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем. МБДОУ работает с 7.00 утра до 16.00 часов, при 9-часовом пребывании детей в детском саду. Продолжительность рабочего дня (смена) для воспитателей, специалистов и учителей устанавливается в соответствии с Приказом заведующего о графике работы сотрудников МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. В соответствии со ст. 333 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» для педагогических работников установлена 36-часовая рабочая неделя. Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв на отдых и питание. Графики объявляются сотрудникам под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за месяц до их введения в действие.

5.3. Администрация МБДОУ организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками МБДОУ.

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

5.4. Руководитель образовательного учреждения может привлекать педагогических работников к дежурству по МБДОУ. График дежурств

составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте..

5.5. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ).

5.6. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся один раз в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и продолжаются не более 2 часов, родительские собрания — не более 1,5 часа.

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБДОУ по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогам МБДОУ, как правило, предоставляются в летний период. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до нового года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска заведующему МБДОУ оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по МБДОУ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогам – 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 124 ТК РФ, порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы – ст. 128 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия согласно ст. 125 ТК РФ.

5.8. Воспитателям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется через день оплачиваемые 48 минут свободного от рабочего времени. Остальным работникам-женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется ежедневно оплачиваемые 24 минуты свободного от рабочего времени (п. 5 постановления Правительства РТ от 14.06.1991,

п. 9.1.1. Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарским рескомом профсоюза работников народного образования и науки на 2011-2013 годы).

5.9. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- оставлять детей без присмотра;

отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям школьного возраста, отпускать одних по просьбе родителей;

— отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

— созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

— разрешать присутствие на занятиях посторонним лицам без ведома администрации образовательного учреждения;

входить в группу после начала занятия (таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители);

— говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами и шуметь в коридорах;

— курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.

5.10. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе

6.1. Работники обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

— пособиями по временной нетрудоспособности;

— пособиями по беременности и родам и единовременным пособием за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

— пособиями при рождении ребенка;

— пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

— трудовыми пенсиями по старости, трудовыми пенсиями по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники – досрочными трудовыми пенсиями по старости;

— материальной помощью в размере должностного оклада (ставки) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.2. Предоставляется работникам МБДОУ краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (п. 9.1.2. Отраслевого соглашения между МО и Н РТ и Татарским рескомом профсоюза работников народного образования и науки на 2010-2013 гг.):

— бракосочетание детей – 1 рабочий день;

— бракосочетание работника - 3 рабочих дня;

— переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;

— проводы сына в армию – 1 рабочий день;

— проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день

последнего звонка – один рабочий день;

— похороны близких родственников – 3 рабочих дня;

— председателю первичной профсоюзной организации – 6 рабочих дней;

— участие в районных соревнованиях в выходные дни – 2 рабочих дня;

— участие в районных соревнованиях в рабочие дни – 1 рабочий день;

— общественному инспектору по защите детства – 3 рабочих дня.

6.3. На основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава МБДОУ, Коллективного договора, «Положения о доплатах, надбавках, премировании и материальном стимулировании по МБДОУ» за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении МБДОУ и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность, новаторство в труде и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой.

6.4. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

6.5. Поощрения объявляются приказом заведующего МБДОУ и доводятся до сведения коллектива; запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

6.6. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленным законодательством РФ и РТ для работников образования (ст. 191 ТК РФ).

6.7. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава МБДОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;

— увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ или Правилами внутреннего трудового распорядка, если ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

Приложение №2

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В.Шайхутдинова

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»
_____ Г.З.Каюмова

**ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Ашитбашский детский сад»**

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новокишицкий детский сад» Арского муниципального района РТ разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ от 18.08.2008г №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РТ» 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 учреждений, 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 РФ и РТ; Базовый оклад(базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы-минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, 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 исполнение 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.

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 общеобразовательных учреждений.

Заработка плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новокишитский детский сад» Арского муниципального района Республики Татарстан (далее - работников МБДОУ) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

2. Порядок формирования базовых окладов работников МБДОУ

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

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

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

Таблица 1 Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников МБДОУ

| 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:

О - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника
Т-тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

К- соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

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

Таблица 2

Основания для установления работникам образования разрядов по оплате труда.

| Разряд оплаты | Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности |
|---------------|--|
|---------------|--|

| | |
|-------|---|
| труда | |
| 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 образования.

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

| № | Наименование должности | Диапазон |
|---|--|-------------------|
| 1 | Помощник воспитателя | 1 |
| 3.2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2.1.1. | Первый квалификационный уровень Младший воспитатель | 1-2 |
| 3.3. | Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| № | Наименование должности | Диапазон разрядов |
| | Первый квалификационный уровень | |
| 3.1.1. | Инструктор по физкультуре | 2-4 |
| 3.1.2. | Музыкальный руководитель | 2-4 |
| | Второй квалификационный уровень | |
| 3.2.1. | ПДО | 2.4 |
| | Третий квалификационный уровень | |
| 3.3.1 | Воспитатель | 2-4 |
| 3.3.2. | Педагог-психолог | 2-4 |
| | Четвертый квалификационный уровень | |

| | | |
|-------|---------------------|-----|
| 3.4.1 | Старший воспитатель | 3-4 |
|-------|---------------------|-----|

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

4.1 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г №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 МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает образовательную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется сеткой занятий.

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

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - воспитателям и воспитателю по обучению татарскому языку;

40 часов в неделю - помощникам воспитателей, младшим воспитателям;

36 часов в неделю - старшему воспитателю; педагогу-психологу.

4.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 4.4., в том числе заведующего МБДОУ, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

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

5.1.1. Старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, воспитателю по обучению татарскому языку, педагогу-психологу, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, 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.

6. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников МБДОУ

6.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала МБДОУ рассчитывается по формуле:

$$O = \sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} \times K$$

где:

O - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;

f - фактическое количество часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками МБДОУ;

y

f - фактическое количество услуг, оказываемое работниками МБДОУ;

N - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый

оклад) работников МБДОУ, установленная разделом 4 настоящего Положения;

y

N - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.

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

6.3. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками МБДОУ, соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

6.4. Должностной оклад работников МБДОУ рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N}$$

где - d должностной оклад работников МБДОУ.

7. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость

7.1. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:

выплаты за заведование кабинетами;

выплаты за благоустройство и озеленение участка МБДОУ; выплаты за руководство методическими объединениями; выплаты за организацию профсоюзной деятельности в МБДОУ; выплаты за ведение работы по охране труда в МБДОУ; выплаты за ведение работы общественного инспектора по защите детства МБДОУ.

7.2. Выплаты за заведование учебными кабинетами, за благоустройство и озеленение участка, рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{zk} = \sum T_1 \times D_{zk}$$

где:

B_{nz} - размер выплаты за заведование учебными кабинетами, за благоустройство и озеленение участка;

D_{zk}

- размер надбавки за заведование учебными кабинетами, за благоустройство и озеленение участка.

Заведование кабинетами определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащенности кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

Размер надбавки за заведование учебными кабинетами составляет 3,75 процента.

Размер надбавки за благоустройство и озеленение участка составляет 10 процентов.

7.3. Выплаты за руководство методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^k = \sum O_b \times D_{rk}$$

9

где:

B_{nz} - размер выплаты за руководство методическими объединениями;

D_{rk} - размер надбавки за руководство методическими объединениями.

Размер надбавки за руководство методическими объединениями составляет 2,5 процента.

7.4. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

8. Выплаты стимулирующего характера

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

8.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за стаж работы по профилю; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные и иные поощрительные выплаты.

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

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

8.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются руководящим и педагогическим работникам МБДОУ при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = (O + O_d) \times D_{kk}$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию; *O* - размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан.

Таблица №3

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам МБДОУ

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

8.5. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются педагогическим работникам за работу с определенными категориями воспитанников и рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = \sum O_b \times D_{sop} \times \frac{H_{f,sop} \times Y_f}{H_N \times Y_N}$$

где:

B_{sop} - выплаты за специфику образовательной программы;

D_{sop} - размер надбавки за специфику образовательной программы. Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 5 настоящего Положения;

*H_{fs}*ор - фактическое количество часов работы педагогических работников первого и второго квалификационного с определенными категориями воспитанников.

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

8.7. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Таблица 4/ Размеры надбавок за специфику образовательной программы

| Н п/п | Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы | Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы | | Размер надбавки, процен Тов - . - . |
|-------|--|--|--------------------------|---|
| | | профессионально-квалификационной группы | квалификационный уровень | |
| 1. | Обучение детей родному (татарскому) языку в дошкольных образовательных учреждениях с русским языком обучения | должности педагогических работников | 3-4 | 4,5 |
| 2. | Работа в дошкольных образовательных учреждениях | должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 1 | 5,5 |
| | | вспомогательного персонала второго уровня | 1 | 7,5 |
| | | педагогических работников | 3 | 10,0 |

8.8. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = (O + O_d) \times D_{pz}$$

- - выплата за наличие государственных наград (почетных званий);

P^Z - размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации составляет 10 процентов.

Перечень государственных наград (почетных званий), за наличие которых работникам МБДОУ предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

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

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

$$Bs = (O + O_d) \times D_s$$

где:

Bs - выплата за стаж работы по профилю;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю. Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 5 настоящего Положения.

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

8.12. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работ в МБДОУ согласно таблице 6.

Таблица 6.

Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МБДОУ

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|---------------------------------------|--|
| Образовательные учреждения | Музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, воспитатели по обучению татарскому языку, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре, заведующие, деятельность которых связана с образовательным |

(воспитательным)процессом

Примечание.

Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время работы специалистов на должности воспитателя, в должности заведующего;

Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих госаккредитацию.

8.13.Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального(педагогического)образования.

8.14.Работникам МБДОУ время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8.15.Право решать конкретные вопросы в соответствии работы в учреждении предоставляется заведующему МБДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами и коллективным договором МБДОУ.

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{ki} - выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_k 1

k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

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

Ki' - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности; m - численность работников учреждения.

8.20. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего – 1

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

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

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{Mi' - L_i}$$

где:

FI_i' - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

Mi' - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности. 8.23.

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

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

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

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

где:

VK

- весовой коэффициент 1-го критерия оценки эффективности деятельности.

8.25. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников МБДОУ приведен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников МБДОУ

| № | Наименование должностей | Квалификац. уровень | Предельный совокупный размер весовых коэффициентов |
|---|--|------------------------|--|
| 1.Профессионально-квалификационная группа | учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1.1. Пом.воспитателя | 1 | 5 | |
| 2.Профессионально-квалификационная группа | учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2.1. Мл.воспитатель | 1 | 35 | |
| 3.Профессионально-квалификационная группа | должностей педагогических работников | | |
| 3.1. Инструктор по физической культуре | 1 | 45 | |
| 3.2. Музыкальный руководитель | 1 | 45 | |
| 3.3. Педагог дополнительного образования | 2 | 50 | |
| 3.4. Воспитатель | 3 | 55 | |
| 3.5. Воспитатель по обучению татарскому языку | 3 | 55 | |
| 3.6. Педагог-психолог | 3 | 55 | |
| 3.7. Старший воспитатель | 4 | 60 | |

8.26. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Министерством образования и науки РТ

8.27. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия благодарственные письм, грамот, наград и иными основаниями.

8.28. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами и коллективным договором МБДОУ.

8.29. Размер фонда оплаты труда предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, и 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, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} \div H_N$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

9.4. 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.

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.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

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

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

Приложение №3

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В.Шайхутдинова

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»
_____ Г.З.Каюмова

Перечень должностей работников подлежащих медицинским осмотрам

| № | Должность | Сроки прохождения м/о | | |
|---|-------------------------|-----------------------|--------------|-------------------|
| | | флюорография | исследования | Смотровой кабинет |
| 1 | Заведующий | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |
| 2 | Воспитатели | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |
| 3 | Пом.воспитателя | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |
| 4 | Повар | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |
| 5 | Рабочий по стирке белья | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |
| 6 | Подсобный рабочий | 1 раз в год | 1 раз в год | 1 раз в год |

Приложение №4

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В Шайхутдинова

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»
_____ Г.З.Каюмова

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, других средств индивидуальной защиты.

| № | Наименование должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год |
|---|-------------------------|--|--|
| 1 | Помощник воспитателя | Халат белый хлопчатобумажный Косынка Галоши(при мытье полов) Перчатки | 1шт. 1шт. 1шт. 3 пары |
| 2 | Повар | Халат белый хлопчатобумажный Фартук из плотной ткани с нагрудником Колпак или косынка | 1шт. 1шт. 1шт. |
| 3 | Рабочий по стирке белья | Халат белый хлопчатобумажный Фартук из плотной ткани с нагрудником Колпак или косынка Галоши Перчатки | 1шт. 1шт. 1шт. 1шт. 3 пары |
| 4 | Подсобный рабочий | Халат белый хлопчатобумажный Фартук из плотной ткани с нагрудником Колпак или косынка Перчатки | 1шт. 1шт. 1шт. 3 пары |

Приложение №5

«Согласовано»
Председатель профкома

____ Г.В.Шайхутдинова _____

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»

Г.З.Каюмова _____

СПИСОК

**должностей МБДОУ «Ашитбашский детский сад», которым
предусмотрена доплата 8 %.**

| № п\п | должность | вид работы |
|----------|-------------------------|--|
| 1 | Повар | 14. Работа у горячих плит; 16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, 17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. |
| 2 | Помощник воспитателя | 17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. 20. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. 21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением. |
| 3 | Рабочий по стирке белья | Работы, связанные со стиркой белья, вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. |
| 4 | Подсобный рабочий | Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. |

Основание: материалы аттестации рабочих мест по условиям труда

Том1.Карта аттестации №1-12

Приложение №6

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В.Шайхутдинова

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ
«Ашибашский детский сад»
_____ Г.З.Каюмова

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ашибашский детский сад» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2017 по 2019 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ:

| № | Наименование мероприятий | Срок выполнения | Ответственный за выполнение |
|----|---|-----------------------|-----------------------------|
| 1 | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии арматуры | ежедневно | заведующий |
| 2 | Своевременное обеспечение работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Нормами | 1 раз в месяц | Заведующий |
| 3 | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | 1 раз в квартал | Заведующий |
| 4 | Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды | ежедневно | Заведующий |
| 5 | Завоз песка для посыпания территории во время гололеда | По необходимости | Заведующий |
| 6 | Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда | В течение года | Заведующий |
| 7 | Проведение испытания спортивного оборудования и вентиляционных устройств | август | Заведующий Воспитатели |
| 8 | Поведение общего технического осмотра здания и сооружение учреждения и соответствующее устранение неисправности | В течение года | Заведующий Воспитатели |
| 9 | Озеленение и благоустройство территории; Обновление игровых площадок | Ежегодно и май-август | Заведующий Воспитатели |
| 10 | Контроль за состоянием работы по технике безопасности. ПБ на рабочем месте | постоянно | Заведующий |

Приложение №7

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Г.В.Шайхутдинова

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ
«Ашитбашский детский сад»
_____ Г.З.Каюмова

СПИСОК

должностей МБДОУ «Ашитбашский детский сад» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

| № По « Спи ску» | Наименование производств, цехов, профессий и должностей | Продолжи тельность доп.отпуск. (в кал.днях) | Продолжит сокращен. раб. дня (в часах) |
|--------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 | |