

**Татарский республиканский комитет профсоюза работников
народного образования и науки**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
принят уведомительную регистрацию
в органе по труду
(оказание профессиональной услуги)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан
на 21.04 2017- 20.04 2020 годы

422985, Республика Татарстан, г. Чистополь,
ул. 40 лет Победы, д.37 ,тел. (84342)4-00-93

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
“ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ЧИСТОПОЛЯ”
Коллективный договор зарегистрирован
“30” июня 2017 года № 52
с изменениями на 1 листах
Вер. Челесов
(должность, подпись)

г. Чистополь – 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный №____ от «____» 20_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)_____

(должность, ф.и.о. и подпись)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

Территориально Соглашение на 2017-2019гг между МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Чистопольского муниципального района РТ» и Чистопольской городской профсоюзной организацией работников народного образования и науки.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации, заведующий Батыршина Ризеда Рушановна (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сиразетдинова Розиля Хамидовна;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству с 21 апреля 2017г. по 20 апреля 2020г.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.17. **В течение срока действия коллективного договора:**

- **стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;**
- **ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.**

П. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 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"

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

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов и не более 36 часов в неделю.

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

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.2. Стороны договорились что:

3.2.1. 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.

3.2.2. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2.3. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан», Постановлением Исполкома Чистопольского муниципального района «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» и Положением об условиях оплаты труда образовательной организации.

Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.2.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

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

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

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

Должностной оклад педагогических работников равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками организаций образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

3.2.7. Стимулирующий фонд оплаты труда 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 устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

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 учреждения.

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

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 № 678 от 24.08.2010г.

3.2.8. К выплатам компенсационного характера в организации относятся:

-выплаты работникам, занятых **на** 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), работе в ночное время.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми **актами РФ и РТ, локальными нормативными актами. (Приложение №4)**

3.2.9. В пределах Фонда оплаты труда образовательная организация ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников. (ПРИЛОЖЕНИЯ №6 и №7)

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника не только о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, но и о размерах иных начисленных работнику сумм, в том числе- денежной компенсации за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в связи с принятием федерального закона от 23.02.2012г. №35-ФЗ.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ, Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. №

611 и статьями № 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации (**Приложение №1**).

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

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

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

3.3.3 Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

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

3.3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

3.4. Работник:

3.4.1. 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 отсутствовать 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.

3.5. Профсоюзный комитет:

3.5.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов образовательной организации по оплате труда.

3.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.5.4. Продолжительность рабочей недели *пятидневная с двумя выходными днями* в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Для воспитателей групп, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

(Приложение №2).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,

продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору. (Приложение №3).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

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, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором .

3.5.18. 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).

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

3.5.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.5.22. Вносить работодателю представления об устраниении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются:

4.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить:

* за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;

* за вторую половину месяца 7 числа следующего месяца за расчетным периодом. (зарплата выплачивается каждые полмесяца).

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.

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.

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивать.

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 организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. (**Приложение №4**).

В приложении №_4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.8. В период отмены учебных занятий воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

4.9. 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").

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Соглашение по охране труда заключается на календарный год.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Приложение №14)

5.1.12. Обеспечивать проведение **предварительных** при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а 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. (**Приложение №9**).

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

5.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

5.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.(**Приложение№8**).

5.1.18. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательных организаций, их подразделений, 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.

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

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

5.2. Работники обязуются:

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

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

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

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях социальной защиты работников образовательной организации, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

6.1.1. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые, при наличии финансовых средств в учреждении;

6.1.2. Предоставлять работникам образования оплачиваемые свободные дни, **при наличии финансовых средств в учреждении:**

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.

6.2. Стороны подтверждают:

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

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

6.2.4. 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».

6.2.5. 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).

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

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

(Приложение №10).

6.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять

оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

VII. Пенсионное обеспечение.

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

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

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

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

VIII. Молодежная политика.

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

Работодатель:

- создает необходимые условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

- содействует молодым педагогам в получении грантовой поддержки в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;

- обеспечивают повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организуют семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

- обеспечивает участие молодых педагогов в сессиях Республиканской педагогической школы;

Первичная профсоюзная организация:

- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

- содействует в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

- развивает партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

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

Стороны совместно обеспечивают:

- организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;

- участие в муниципальных этапах республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют».

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организаций отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-

оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

Приложение №12

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 74 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

11. Стороны договорились:

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

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания колlettивного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия колlettивного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Руководитель

МБДОУ «Детский сад №17»

Батыршина Р.Р.

(подпись, Ф.И.О.)

04.04.2017 г.

От работников:

Председатель

первой профсоюзной организации

Сиразетдинова Р.Х.

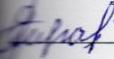
(подпись, Ф.И.О.)

Сиразетдинова Р.Х.

«18»04. 2017 г.

Согласовано:

Председатель ПК

 Сиразетдинова Р.Х.

Утверждено:

Заведующий МБДОУ № 17

 Р.Р. Батыршина



ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №17»

1. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда МБДОУ «Детский сад №17».
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад №17».
3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда МБДОУ «Детский сад №17».
4. Размеры установления доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда МБДОУ «Детский сад №17».
5. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад №17».
6. Положение о формировании и использовании фонда премирования и иных поощрительных выплат МБДОУ «Детский сад №17».
7. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя и работников МБДОУ «Детский сад №17».
8. График проведения специальной оценки труда МБДОУ «Детский сад №17».
9. Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры МБДОУ «Детский сад №17».
10. Права и льготы предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации МБДОУ «Детский сад №17».
11. Положение о службе охраны труда МБДОУ «Детский сад №17».
12. График ежегодных основных оплачиваемых отпусков МБДОУ «Детский сад №17».
13. Типовые нормы бесплатной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ «Детский сад №17».
14. Список на выдачу бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств в МБДОУ «Детский сад 17».
15. Режим работы и размеры установления доплаты за ночные, праздничные времена труда по должности «сторож» в МБДОУ «Детский сад №17».
16. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, направленных на развитие физической культуры и спорта в МБДОУ «Детский сад №17».

Приложение №1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Сиразетдинов Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»
Батыршина Р.Р.



ПЕРЕЧЕНЬ

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

№	Наименование работ
1	Работа у горячей плиты, электророжаровых шкафов
2	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную
3	Работы, связанные с разделкой, отрезкой мяса, опалкой птицы
4	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических средств
5	Работы со стиркой белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
6	Работы по хлорированию воды, приготовлением, а также с их применением

Приложение №2

«Согласовано»
на заседании профкома
«18» 04. 2017г.

Сиразетдинова Р.Х.

Рифат
(председатель профкома)

Утверждаю

«18» 04. 2017г.
протокол №
Р.Р. Батыршина заведующий
МБДОУ «Детский сад №17»



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

Приказ № 69
от «18» 04. 2017г.
«О введении Правил
внутреннего трудового
распорядка в МБДОУ
«Детский сад №17»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.189, 190) и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

Правила регулируют трудовой распорядок работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №17 комбинированного вида «Березка» Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

1.2. МБДОУ «Детский сад №17» (далее Организация), работающих по трудовому договору.

1.3. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности Организации.

1.4. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются администрацией Организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников Организации.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

1.8. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде Организации.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в организации.

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

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

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
- Личное заявление;
- справку с УВД о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.
- Свидетельство о заключении (расторжении) брака;
- Свидетельство о рождении ребенка;
- ИНН;
- Справка от врача психиатра-нарколога,

2.1.5. Прием на работу в Организацию без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется Организацией.

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

2.1.8. Работники Организации имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом руководителя Организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель Организации обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.10. В приказе должны быть указаны:

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

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

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

- 2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в Организации. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя учреждения хранится в органе осуществляющем управление в сфере образования.
- 2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация Организации обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.
- 2.1.15. На каждого работника Организации ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, аттестационного листа, выпуск из приказов органов осуществляющей управление в сфере образования и приказов организации о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении
- 2.1.16. Личное дело работника хранится в Организации, в том числе и после увольнения, 75 лет.
- 2.1.17. О приеме работника в Организацию делается запись в Книге учета личного состава.
- 2.1.18. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Организации обязана:
- ознакомить работника (под роспись) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;
 - ознакомить работника с Правилами трудового внутреннего распорядка, коллективным договором, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами учреждения, упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя Организации. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст.64 ТК РФ).

2.3. Перевод на другую работу.

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

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72² ТК РФ.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение количества групп, контингента обучающихся, сокращения штатов, изменение образовательных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.10. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончанию учебного года.

2.4.11. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:

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

Увольнение работника – члена профсоюза по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя учреждения. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

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

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники-совместители, разряд которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя заведующего МБДОУ «Детский сад №17»;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; медицинское заключение, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.4. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работы заведующий детского сада обязан: разъяснить его права и обязанности; познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда; познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком рабочего времени, противопожарной безопасности, правилами санитарии, инструкциями по охране труда, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются заведующим или назначенный приказом ответственный за данное направление в МБДОУ «Детский сад №17».

2.6. Трудовые книжки хранятся в МБДОУ «Детский сад №17», наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц (сейф).

2.7. 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.

2.8. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ «Детский сад № 17» (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение

профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст.77 ТК РФ.

2.9. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок(ст.58 ТК РФ).

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного организации МБДОУ «Детский сад № 17».

2.11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ «Детский сад № 17» лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.12. Работник может расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за 2 недели (ст.80 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласования с профсоюзом, за исключением случаев предусмотренных законодательством (ст.82 ТК РФ).

2.13. В день увольнения с работником должны произвести окончательный расчет. Инспектор кадров обязан выдать работнику его трудовую книжку, при этом причина увольнения, должна быть указана в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства, а также по письменному заявлению работника должны быть выданы копии документов, связанных с его работой. Днем увольнения считается последний день работы (ст.77 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности администрации.

Администрация МБДОУ «Детский сад №17» обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований устава МБДОУ «Детский сад №17» и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее 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 работников, организовать их питание.

3.4. 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 и воспитанников МБДОУ «Детский сад №17».

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

- 3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы детского сада, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- 3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.
- 3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ «Детский сад №17», в соответствии с утвержденным на год графиком, по согласованию с профсоюзом.

4. Основные обязанности и права работников.

Работники МБДОУ «Детский сад №17» обязаны:

- 4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка детского сада, соответствующие должностные инструкции.
- 4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения ими их трудовых обязанностей.
- 4.3. Систематически повышать свою квалификацию.
- 4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации МБДОУ «Детский сад №17». Соблюдать правила противопожарной безопасности, санитарии и гигиены.
- 4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 4.6. Беречь имущество дошкольного учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу МБДОУ «Детский сад №17».
- 4.7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.
- 4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ «Детский сад №17».
- 4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели МБДОУ «Детский сад №17» обязаны:

- 4.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п.4.1-4.9. данных правил)
- 4.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования мед.персонала связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья воспитанников в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.
- 4.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.
- 4.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих воспитанниках старшей медсестре, заведующей.

- 4.14. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры.
- 4.15. Участвовать в работе педагогических советов ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом других воспитателей.
- 4.16. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.
- 4.17. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении детского сада.
- 4.18. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя.
- 4.19. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и младшим воспитателем в своей группе.
- 4.20. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию МБДОУ «Детский сад №17» в курсе своих планов, вести индивидуальный маршрут на воспитанников, соблюдать правила и режим ведения документации.
- 4.21. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

Работники МБДОУ «Детский сад №17» имеют право:

- 4.22. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МБДОУ «Детский сад №17».
- 4.23. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.
- 4.24. Проявлять творчество, инициативу.
- 4.25. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
- 4.26. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
- 4.27. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 4.28. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
- 4.29. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. Рабочее время и его использование.

- 5.1. В МБДОУ «Детский сад №17» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Наименование должности, рабочая нагрузка	Смена	Время работы	Обед	Норма часов на 1 ставку
Заведующий	ежедневно	8.00-17.00	12.00-13.00	8 ч
Завхоз	ежедневно	6.00-14.30	12.00-12.30	8ч

на 1 ставку				
Старший воспитатель на 1 ставку	ежедневно	9.00-16.42	12.00-12.30	7ч12м
Музыкальный руководитель на 1 ставку	ежедневно	7.30-12.18	-	4ч48м
Воспитатель (по обучению татарскому языку) на 0,75 ставки	ежедневно	8.00-13.24	-	5ч24м
Воспитатель на 0,83 ставки	1 смена	6.00-12.00	-	6ч
	2 смена	12.00-18.00		
Учитель-логопед на 0,65 ставки	1 смена	7.30-10.06	-	2ч 36
Старшая медицинская сестра на 1 ставку	ежедневно	8.00-16.30	12.00-12.30	8ч
Помощник воспитателя на 1 ставку	ежедневно	7.45-16.15	13.00-13.30	8ч
Повар на 1 ставку	1 смена	6.00-14.30	12.30-13.00	8ч
	2 смена	7.00-15.30		
Подсобный рабочий на 1 ставку (на кухне)	ежедневно	7.45-16.15	12.30-13.00	8ч
Кладовщик на 0,5 ставки	ежедневно	14.30-18.30	-	4ч
Кастелянша на 0,5 ставки	ежедневно	14.30-18.30	-	4ч
Уборщик служебных помещений на 0,5 ставки	ежедневно	14.30-18.30	-	4ч
Рабочий по стирке белья на 1 ставку	ежедневно	7.00-17.00	12.00-14.00	8ч
Подсобный рабочий на 0,5 ставки	ежедневно	14.30-18.00	-	4ч
Дворник на 1 ставку	ежедневно	6.00- 14.00	11.00-11.30	8ч
Сторож на 1 ,4 ставки	ежедневно	18.00-6.00		Скользя щий график
	Выходные и праздничные дни	18. 00- 18.00		Скользя щий график
	Ночные	22.00-6.00 (оплата -35%)		

5.2. Работа в нерабочие и праздничные дни запрещена, за исключением случаев предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ).

5.3. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается 1,66 должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 30 часов в неделю. Режим 30-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, согласно п. 8.2.«Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69).

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются руководителем детского сада, согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации и предусматривают время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Администрация МБДОУ «Детский сад №17» организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.6. Время работы, отдыха и приема пищи определяются ст.100, ст.108, ст.333 ТК РФ:

6. Организация и режим работы.

6.1. Администрация МБДОУ «Детский сад №17» привлекает работников к дежурству по детскому саду в рабочее время. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем МБДОУ «Детский сад №17» по согласованию с профсоюзным органом, вывешивается на видное место.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2-х раз в год. Заседания педагогического совета проводятся 1 раз в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией детского сада по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков согласовывается с председателем профсоюзной организации ДОУ.

6.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДОУ по согласованию с администрацией детского сада.

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

6.7. В помещениях ДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории детского сада.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

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

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзной организацией ДОУ.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

8.4. 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.

8.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим ДОУ, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания.

8.7. Педагоги МБДОУ «Детский сад №17» могут быть уволены, согласно ст.336 ТК РФ, за совершение аморального поступка, несовместимого с педагогической деятельностью, а так же за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. Указанное увольнение не относится к мерам дисциплинарного взыскания.

8.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, производится обязательно по согласованию с профсоюзом (ст.82 ТК РФ), а увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия педагогом над воспитанником производятся без согласования с профсоюзным органом (ст.336 ТК РФ).

8.9. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.10. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ «Детский сад №17». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.11. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.12. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий ДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательно должны быть доведены до каждого работника под расписку.

Приложение №3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
№17 *Сиразетдинова Р.Х.*

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида «Березка»
Батыршина Р.Р.



СПИСОК

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

1. Медицинские работники образовательных учреждений - 14 календарных дней.
2. Повар - 7 календарных дней;
3. Рабочий по стирке белья – 7 календарных дней;

Приложение №4

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Сиразетдинова Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»

Батыршина Р.Р.



Размеры установления доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда

Помощнику воспитателя 8%;

Повару 12%;

Рабочему по стирке белья 12%;

Подсобному рабочему (на кухне) 12%.

Доплату за неблагоприятные условия труда выплачивать с начала учебного года, до следующей специальной оценки труда.

Согласовано:

Председатель ПК
Сиразетдинова Р.Х.

Приложение №5



Утверждено:
Заведующий МБДОУ № 17
Р.Р. Батыршина

**Соглашение по охране труда между администрацией и
профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №17 комбинированного вида «Березка» Чистопольского
муниципального района Республики Татарстан**

Администрация МБДОУ «Детский сад № 17 комбинированного вида «Березка» Чистопольского муниципального района Республики Татарстан в лице заведующей Батыршиной Р.Р. и профсоюзный комитет в лице председателя Сиразетдиновой Р.Х. заключили настоящее соглашение по охране труда на 2017-2019 года.

Содержание мероприятий	Единица учета	Коли-чество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность, чел.
1	2	3	4	5	6	7
1. Организационные мероприятия						
1.1. Инструктаж сотрудников по охране труда	человек	33	-	При оформлении на работу и Ежеквартально в год	Заведующий завхоз, старший воспитатель	33
1.2. Организация комиссии по охране труда	человек	5	-			33
1.3. Организация и проведение административно-общественного контроля по	Меро-приятия	5	-	Ежемесячно		33

1.4.1. Обучение электротехнического персонала	человек	1	3250	Август	Завхоз	33
1.4.2. Обучение неэлектротехнического персонала	человек	33	бесплатно			33
1.4.3. Пересмотр и разработка инструкций по охране труда	шт			В течение года	Заведующий	33

2. Технические мероприятия

2.1. Проведение общего технического осмотра здания	Мероприятия	2	-	Май, август	Заведующий, уполномоченный по ОТ, завхоз, старший воспитатель	33
2.2. Проведение административно-общественного контроля	-	-	-	круглогодично	Уполномоченный по ОТ, завхоз	33 и 140
2.3. Мероприятия по облагораживанию территории МБДОУ: - проведение субботников; - уборка и вывоз листвы; - закупка песка; - покраска оборудования; - обрезка деревьев, покос травы, ремонт оборудования на территории	м2	1055,4	20 000	Апрель-июль	Заведующий, завхоз, дворник, работники МБДОУ	326
2.5. Проведение испытания оборудования музыкального зала, лестниц-стремянок	штук	5	-	август	Члены комиссии по охране труда	140 и 33
2.6. Проверка готовности к новому учебному году: - пищеблока;	помещения	18	-	август		5

- медицинского кабинета; - спортивного зала; - музыкального зала; - групп.						140 и1 140 и12 140 и13 140 и12
2.7. Замер сопротивления		1	40000	апрель	Завхоз	140 и 33
2.8. Проведение опрессовки		1	50000	июль	Завхоз	140 и 33
2.9. Обслуживание огнетушителей		7	2223.31	ежеквартально		

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1. Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи	человек	33	-	май	Ст. медсестра	140 и33
3.2. Своевременное обновление аптечек первой помощи	штук	16	19 000	По мере необходимости	Ст. медсестра	
3.3. Контроль теплового режима в помещениях МДОУ	помещения	18	-	Ежедневно в зимний период	Ст. медсестра	140
3.4. Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	помещения	-	-	ежедневно	Завхоз, уполномоченный по ОТ, все работники	
3.5. Анализ заболеваемости	человек	33	-	ежемесячно	Ст. медсестра	140
3.6. Дератизация, дезинсекция помещений	мероприятия	12	15000	ежемесячно	Завхоз, старшая медицинская сестра	140
3.8. Проведение специальной оценки условий труда	шт	7	5 400	июнь	Завхоз	140
3.7.Обеспечение медицинского осмотра сотрудников.	мероприятие	33	46 500	июнь	Ст. медсестра	33

4. Мероприятия по обеспечению антитеррористической безопасности

4.1. Установка видео наблюдения	мероприятия	2 камеры	120 000	Апрель 2017	Заведующий, завхоз	140 и 33
------------------------------------	-------------	-------------	---------	-------------	-----------------------	----------

4.2. Техническое обслуживание пультовой охраны объекта АПС	мероприятия		4500	ежеквартально	Завхоз, обслуживающая организация	140 и 33
4.3. Обслуживание и ремонт радиоканальной системы передачи информации «Стрелец мониторинг»		1	2000	ЕЖЕМЕСЯЧНО	Завхоз, обслуживающая организация	140 и 33
5. Мероприятия по пожарной безопасности						
5.1. Проведение тренировок по эвакуации при пожаре	мероприятия	33	-	ежеквартально	Заведующий , завхоз	140 и 33
5.2. Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	штук	1	3000	ежемесячно	Завхоз, обслуживающая организация	140 и 33
5.3. Проведение противопожарного инструктажа	мероприятия	2	-	По плану	Завхоз, старший воспитатель	33
5.4. Проверка огнетушителей	штук	7	-	Ежеквартально	Завхоз	140 и 33
5.5. Контроль за состоянием эвакуационных путей	штук	5	-	ежемесячно	Завхоз, уполномоченный по ОТ	140 и 33



ПРИЛОЖЕНИЕ №6

Согласовано:

Председатель профсоюзного

комитета Р.Х. Сиразетдинова

Утверждено и введено в действие
приказом от 01 июня 2011 № 61

Р.П. Батыршина

Положение

**о формировании и использовании фонда премирования и иных
поощрительных выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан**

Принято на общем собрании
Протокол собрания № 4 от 15.04.2011

Председатель общего собрания
Р.П. Батыршина

I. Общее положение

Настоящее положение о премировании и поощрительных выплатах разработано в целях усиления материального поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников образовательного учреждения. Оно определяет порядок формирования и условия поощрительных выплат работникам образовательного учреждения.

II. Формирование фонда премирования и иных поощрительных выплат

Фонд премирования формируется за счет средств республиканского и местных бюджетов в размере 2% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

III. Критерии оценки

При определении размера премий и поощрительных выплат работникам образовательного учреждения учитывается качество выполнения обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, сложности, напряженности в работе.

№	Наименование критерия	%
1.	Выполнение значимой ответственной работы председателю первичной профсоюзной организации	10 - 30
2.	Награждение: - Почетными грамотами и благодарственными письмами РТ, РФ; - Почетными грамотами и благодарственными письмами Исполнительного комитета Чистопольского муниципального района (разовая выплата); - Почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования (разовая выплата)	10 - 15 5 - 10 5
3.	Юбилейные даты по возрасту работников,	10 - 50

	проработавших в МБДОУ не менее 10 лет (50-летие, и каждые последующие 5 лет)	
4.	Участие в оформлении зимних и летних участков, в уходе за огородом, территорией детского сада, в общественной жизни МБДОУ и города	5-10
5.	Юбилейные даты по стажу работы: - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет	20 25 30 35 40
6.	Привлечение спонсорской или благотворительной помощи	10 -15
7.	Активное участие в капитальном или текущем ремонте МБДОУ	10 - 30
8.	За активную работу в деятельности МБДОУ	до - 80
9.	Высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства)	5 - 10

IV. Порядок премирования и поощрительных выплат

1.Премия и поощрительные выплаты, начисляемые работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий и поощрительных выплат, выплачиваемых работникам образовательного учреждения не должна превышать установленного фонда премирования и иных поощрительных выплат.

2. Каждый работник премируется или получает поощрительные выплаты в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

3. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц).
4. Размеры премии и поощрительных выплат пересматриваются ежемесячно.
5. Премия и поощрительные выплаты распределяются руководителем при согласовании с профсоюзным комитетом.
6. Основанием для выплаты премии и поощрительных выплат является приказ руководителя образовательного учреждения, принятый с учетом профсоюзного комитета образовательного учреждения.
7. Премия и поощрительные выплаты начисляются в процентах от тарифной ставки 1 разряда (НСОТ).

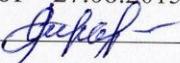
V. Критерии депремирования работников

1. Нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания, наличия обоснованных жалоб на конкретного работника и т.д.)
2. Срыв по вине работника республиканских, районных, муниципальных мероприятий, а также подготовка не на должном уровне дошкольных мероприятий и праздников, конкретных заданий или поручений.
3. Невыполнение в установленный срок заданий администрации учреждения.
4. Не соблюдение требований техники безопасности.

В случае необходимости в положение могут вноситься изменения и дополнения по соглашению с трудовым коллективом.

Ответственность за правильное выполнение настоящего положения несет руководитель учреждения.

Экономия фонда стимулирования руководителя по итогам года направляются на премиальные и иные поощрительные выплаты работникам учреждения.

Принято на общем собрании коллектива
Протокол №2 от 27.08.2015 года
Согласовано 

Председатель ПК Сиразетдинова Р.Х.

Утверждено и введено приказ МБДОУ
«Детский сад №17» №79 от 27.08.2015

Заведующий
Батыршина Р.Р.



**Критерии
оценки эффективности деятельности руководителя и работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 комбинированного вида «Береска»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффици- ент	Диапазон индикаторов	Периодич- ность	Примечание
Руководитель						
1	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общем количестве педагогов в дошкольной образовательной организации	%	8	45-60	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению N_{-min} $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ $I = \frac{\text{max-min}}{\text{max-min}}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам
2	Укомплектованность педагогическими кадрами	случай	8	0-8	кварталь- ная	Отсутствие вакансий - 8 баллов; наличие вакансий - 0 баллов
3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организа-	%	7	60-85	кварталь- ная	$N = A/B * 100\%$, где А – количество выполненных детодней в отчетном периоде, В – плановое количество детодней

3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	квартальная	$N = A/B * 100\%, \text{ где } A - \text{количество выполненных детодней в отчетном периоде, } B - \text{плановое количество детодней}$ N_{-min} $I = \frac{N}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ $I - \text{отнормированный критерий;}$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности;}$ $max - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности;}$ $min - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$
4	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	9	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%, \text{ где } A - \text{число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, } B - \text{число всех обследованных детей}$ N_{-min} $I = \frac{N}{max-min} * \text{весовой коэффициент}$ $I - \text{отнормированный критерий;}$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности;}$ $max - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности;}$ $min - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$ <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</p>
5	Участие педагогического коллектива в муниципальных, республиканских и выше конкурсах, проектах профессионального мастерства	единиц	6	0-6	годовая	Участие учреждения в проектах, конкурсах: федерального уровня - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня – 2 балла, при отсутствии участия – 0 баллов. (при наличии участников по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Учитывается приказы по итогам проведения мероприятий различного уровня дипломы, грамоты, сертификаты и.т.п.
6	Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д.	единиц	5	0-5	годовая	Участие организации в качестве экспериментальной, базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра и т.д. республиканского уровня - 5 баллов; муниципального уровня – 3 балла, при отсутствии участия – 0 баллов. Учитываются приказы об утверждении в качестве площадки, ресурсного центра и т.д.

7	Охват воспитанием и обучением на родном языке	%	7	70-85	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество воспитанников организации, охваченных воспитанием и обучением на родном языке; В - общая численность воспитанников организации</p> <p>N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>
8	Отсутствие неисполненных пунктов предписаний по итогам проверок органов надзора	случай	5	0-5	квартальн ая	<p>Отсутствие неисполненных пунктов – 5 баллов; Наличие неисполненных пунктов – 0 баллов *;</p> <p>* количество баллов определяется решением муниципального органа управления образования</p>
9	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя	единиц	5	0-5	квартальн ая	<p>Отсутствие дисциплинарных взысканий – 5 баллов; Наличие дисциплинарных взысканий – 0 баллов</p>
10	Доля работников, своевременно прошедших повышение квалификации	%	5	20-25	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения</p> <p>N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>
11	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	10-0	квартальн ая	<p>$N = (A-B) / A * 100\%$, где А – плановый объем средств родительской платы; В - фактически поступивший объем средств родительской платы</p> <p>N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>

12	Отсутствие травм у воспитанников	случай	7	0-7	квартальная	Отсутствие травматизма – 7 баллов; Наличие травматизма – 0 баллов Отчетные данные
13	Отношение объема внебюджетных доходов к объему бюджетных ассигнований	%	6	0-10	годовая	$N=(B/A)*100\%$, где B – объем привлеченных внебюджетных средств организации, тыс.рублей, A - объем бюджетных ассигнований организации, тыс.рублей N_{-min} $I= \frac{N_{-min}}{max-min}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчетные данные
14	Независимая оценка качества условий реализации услуг дошкольного образования	единиц	5	0-5	годовая	В соответствии с рейтингом организации по решению муниципального района (города)
15	Вариативная часть на решение муниципального района (города)		10			
15. 1	Обеспечить регулярное (не менее 2 раз в неделю) обновление информации на официальном сайте учреждения	единиц	3		годовая	Сайт обновляется регулярно, не менее 3-х раз в неделю - 3 балла; Сайт не обновляется – 0 баллов
15. 2	Наличие лицензии на медицинскую деятельность	единиц	2		годовая	Да- 2 балла-; Нет – 0 баллов
15. 3	Расширение сферы дополнительных платных услуг	единиц	2		годовая	наличие лицензии, количество платных услуг от 2 до 4 -2 балла; отсутствие дополнительных платных услуг – 0 баллов

15. 4	Выполнение условий коллективного договора в рамках социального партнерства	единиц	3		годовая	Решение всех социальных проблем, положительный микроклимат в коллективе и т.д - 3 балла Наличие со стороны коллектива жалоб на руководителя - 0 баллов
----------	--	--------	---	--	---------	---

ИТОГО- 100

Старший воспитатель

1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	6	90-100	квартальн ая	$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальн ая	$N = A/B * 100\%$, где A – количество выполненных детодней в отчетном периоде, B – плановое количество детодней N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	%	5	20-25	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; B - общая численность педагогических работников учреждения. N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий;

						N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	9	40-60	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, B - общая численность педагогических работников по учреждению N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам
5	Охват детей дополнительными образовательными и оздоровительными услугами	%	6	30-80	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; B - общее количество детей N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, договора с родителями
6	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов
7	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения	%	6	90-100	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – количество проведённых мероприятий педагогами организации; B - количество запланированных мероприятий на учебный год N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий;

						N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах: мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
9	Вариативная часть на решение организации		8			
9.1	Владение педагогами двумя государственными языками Республики Татарстан в объеме, необходимом для реализации образовательных программ дошкольного образования	%	3		годовая	от 80% до 100% (3 балла)
9.2	Соответствие реализуемой в ДОО основной общеобразовательной программы требованиям ФГОС дошкольного образования	соответствует/не соответствует	2		годовая	Соответствует - 2 балла; Не соответствует-0 баллов
9.3	Результативность освоения воспитанниками ООП дошкольного	%	3		годовая	выше 70% детей с высоким уровнем готовности к школе(3 балла)

	образования (уровень готовности детей к школе)					
Итого - 60						
Воспитатель						
1	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%, \text{ где } A - \text{число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, } B - \text{число всех обследованных детей}$ N_{-min} $I = \frac{N}{N_{-min}} * \text{весовой коэффициент}$ max-min $I - \text{отнормированный критерий;}$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности;}$ $\text{max} - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности;}$ $\text{min} - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$ <p>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</p>
2	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	7	60-85	квартальная	$N = A/B * 100\%, \text{ где } A - \text{количество выполненных детодней в отчетном периоде, } B - \text{плановое количество детодней}$ N_{-min} $I = \frac{N}{N_{-min}} * \text{весовой коэффициент}$ max-min $I - \text{отнормированный критерий;}$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности;}$ $\text{max} - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности;}$ $\text{min} - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком	%	7	0-7	Полугодовая	<p>Наличие задолженности за 6 месяцев 0 баллов</p> <p>Отсутствие задолженности за 6 месяцев 7 баллов</p>
4	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	5	0-5	годовая	<p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 5 баллов</p> <p>Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов</p>

5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами	%	6	30-80	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где A – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; B - общее количество детей</p> <p>N-min</p> <p>I= ----- * весовой коэффициент max-min</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Приказы, договора с родителями</p>
6	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где A – количество проведённых мероприятий педагогами организации; B - количество запланированных мероприятий на учебный год</p> <p>N-min</p> <p>I= ----- * весовой коэффициент max-min</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p>
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	случай	5	0-5	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов;</p> <p>отсутствие фактов участия – 0 баллов.</p> <p>(при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)</p> <p>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</p>
8	Разработка и реализация авторских программ, методических пособий	%	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов</p> <p>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</p>

9	Вариативная часть на решение организаций		5			
---	---	--	---	--	--	--

Итого – 55

Воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку

1	Результативность обучения воспитанников татарскому (русскому) языку	%	7	70 - 100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, A – число детей, освоивших программу в отчётный период, B – общее количество детей в организации N_{-min} $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; max – наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min – наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	7	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей N_{-min} $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; max – наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min – наихудшее значение критерия эффективности деятельности Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости
3	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации	%	10	60-85	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – количество выполненных детодней в отчетном периоде, B – плановое количество детодней N_{-min} $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ max-min I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; max – наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min – наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Уровень удовлетворенности	единиц	7	0-5	годовая	Отсутствие обоснованных жалоб родителей – 7 баллов Наличие обоснованных жалоб родителей – 0 баллов

	родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией					
5	Распространение передового педагогического опыта	%	6	90-100	годовая	<p>$N = A/B * 100\%$, где А – количество проведённых мероприятий педагогами организации; В - количество запланированных мероприятий на учебный год</p> <p>N_{-min}</p> <p>$I = \frac{A}{max-min}$ * весовой коэффициент</p> <p>I – отнормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p>
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов</p> <p>Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</p>
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятия	5	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла</p> <p>мероприятия республиканского уровня – 4 балла</p> <p>мероприятия межрегионального и федерального уровня – 5 баллов</p> <p>отсутствие фактов участия – 0 баллов.</p> <p>(при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)</p> <p>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</p>
8	Вариативная часть на решение организации		7			
8.1	Владение педагогов двумя государственными языками Республики Татарстан в объеме,	%	3		годовая	от 80% до 100% - 3 балла

	необходимом для реализации образовательных программ дошкольного образования					
8.2	Использование в работе инновационных образовательных программ, технологий (дошкольного образования), в т.ч. информационно-коммуникационных		4		годовая	Использование в работе - 4 балла, при отсутствии - 0 баллов

Итого – 55

Учитель-логопед

1	Итоговые результаты коррекционной работы	%	10	60-100	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где A - число воспитанников логопедической группы со значительным улучшением речи; B - число воспитанников логопедической группы $N - min$ $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ $max - min$ $I - \text{отнормированный критерий};$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности};$ $max - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности};$ $min - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$ Данные протокола ПМПК
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	8	90-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$, где A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей $N - min$ $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ $max - min$ $I - \text{отнормированный критерий};$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности};$ $max - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности};$ $min - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$ Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости

3	Уровень удовлетворенности родителей услугами, предоставляемыми дошкольной организацией	единиц	7	0-5	годовая	Отсутствие жалоб родителей – 7 баллов Наличие жалоб родителей – 0 баллов
4	Распространение передового педагогического опыта	%	7	90-100	годовая	$N = A/B * 100\%, \text{ где } A - \text{количество проведённых мероприятий педагогами организации; } B - \text{количество запланированных мероприятий на учебный год}$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ $I - \text{отнормированный критерий;}$ $N - \text{фактическое значение критерия эффективности деятельности;}$ $\max - \text{наилучшее значение критерия эффективности деятельности;}$ $\min - \text{наихудшее значение критерия эффективности деятельности}$ <p>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</p>
5	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	7	0-6	годовая	При наличии авторской программы 7 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятия	7	0-1	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 7 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы
7	Работа с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими)	мероприятия	8	0-1	квартальная	Учитываются зафиксированные мероприятия по оказанию консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим)

						Имеются дополнительные мероприятия – 8 баллов, отсутствуют мероприятия – 0 баллов
8	Вариативная часть на решение организации		7			
	Использование в работе инновационных образовательных программ, технологий (дошкольного образования), в т.ч. информационно-коммуникационных		6		квартальная	Использование в работе - 6 баллов, при отсутствии - 0 баллов

Итого – 60

Музыкальный руководитель

1	Результативность освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	8	70 – 100	годовая	$N = A/B * 100\%$, А – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчётный период, В – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - min}{max - min} * весовой коэффициент$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ
2	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	6	50 - 70	годовая	$N = A/B * 100\%$, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - min}{max - min} * весовой коэффициент$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

						max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договор с родителями.
3	Доля положительных отзывов родителей (по результатам анкетирования)	%	6	70-100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N - min$ $I = ----- * \text{весовой коэффициент}$ $max - min$ I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Протокол, заверяется руководителем учреждения.
4	Распространение передового педагогического опыта		6	0-N	годовая	$6 * F / N$, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.
5	Поддержка и развитие одарённых детей	%	7	10-20	годовая	$N = A/B * 100\%$, где A – число выявленных одарённых детей, B – общее число воспитанников учреждения. Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ, дипломы участия в конкурсах и фестивалях
6	Разработка и реализация авторской программы, методических пособий	%	6	0-1	годовая	При наличии авторской программы 6 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод.объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятия	6	20-60	годовая	Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах мероприятия муниципального уровня – 2 балла мероприятия республиканского уровня – 4 балла мероприятия межрегионального и федерального уровня – 6 баллов отсутствие фактов участия – 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по

наивысшему уровню)
Подтверждающие документы по итогам конкурсов -
Почетные грамоты, дипломы, приказы

Итого - 45

Старшая медицинская сестра

1	Охват детей прививками	%	7	0-100	годовая	$(A/B)*100\%$, А – количество привитых детей, В – количество детей, которым в отчетном периоде показаны прививки
2	Увеличение доли воспитанников, отнесенных к первой группе здоровья	%	8	0 - 120	годовая	$(A/B)*100\%$, А-количество детей с первой группой здоровья отчетном периоде. В – количество детей с первой группой здоровья в предыдущем периоде.
3	Предупреждение миопии и сколиоза	%	7	0-100	годовая	$(A/B)*100\%$, А – количество детей с диагнозом в отчетном периоде, В - количество детей с диагнозом в предыдущем периоде
4	Проведение диспансеризации воспитанников	%	7	0-100	годовая	$(A/B)*100\%$, А – количество детей прошедших диспансеризацию, В - количество детей, подлежащих диспансеризации
5	Обеспечение воспитанников сбалансированным питанием	%	8	0-100	квартальная	$(A/B)*100\%$, А – количество продуктов, по которым выполняется норматив по питанию, В – количество продуктов по утвержденному перечню
6	Санитарно-эпидемиологическое состояние в учреждении	Ед.	3	0-3	квартальная	При наличии замечаний – 0 ед., при отсутствии замечаний – 3 ед.
7	Снижение заболеваемости	%	10	100-95	годовая	Расчет см. в критериях медсестры

Итого – 50 балов

Помощник воспитателя

1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	5	0-1	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 5 баллов. Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора
Итого - 5						

Приложение №8

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Рифат Сиразетдинова Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»

Батыршина Р.Р.



График проведения специальной оценки труда

№	Наименование работ	2018	2019	2020	2021	2022
1	Помощник воспитате-					1
2	Рабочий по стирке белья		1			
3	Повар			1		
4	Завхоз	1				
5	Старшая медсестра					
6	сторож					
7	Заведующий				1	
8	Старший воспитатель				1	
9	Музыкальный руко- водитель			1		
10	воспитатель		1	1		
11	Учитель- логопед					
12	Кастелянша					1
13	Подсобный рабочий					
14	Уборщик служебных помещений					1
15	Кладовщик					

Приложение №9

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Гираф Сиразетдина Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад №17
комбинированного вида «Березка»
Батыршина Р.Р.



ПЕРЕЧЕНЬ
работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.

№	Должность	Кол-во работающих	Периодичность прохождения медицинских осмотров	
1	Заведующий МБДОУ	1	предварительно	1 раз в год
2	Старшая медсестра	1	-II-	-II-
3	Старший воспитатель	1		
4	Завхоз, кладовщик	1	-II-	-II-
5	Воспитатели	13	-II-	-II-
6	Музыкальный руководитель	1	-II-	-II-
7	Помощники воспитателя	8	-II-	-II-
8	Повар	2	-II-	-II-
9	Рабочий по стирке белья, кастелянша	1	-II-	-II-
10	Сторож	2	-II-	-II-
11	Подсобный рабочий	1	-II-	-II-
12	Дворник	1	-II-	-II-
13	Учитель -логопед	1	-II-	-II-

Приложение №10

Согласовано:

Утверждено:

Заведующий МБДОУ № 17
Р. Р. Батыршина



Председатель ПК
Сиразетдинова Р.Х.

ПРАВА И ЛЬГОТЫ, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

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

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

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

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

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных [пунктами 36 и 37](#) Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

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

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

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

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

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных учреждениях для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Музыкальный руководитель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер

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

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

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

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

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

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

Приложение №11

РАССМОТРЕНО
на собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №17
комбинированного вида «Березка»
Протокол № 2
От «18» 04. 2017 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №17
комбинированного вида «Березка»
Фират Сиразетдинова Р.Х.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №17
комбинированного вида «Березка»
Р.Р. Батыршина

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
Приказом по МБДОУ «Детский сад
№17 комбинированного вида
«Березка»
№ 70 от «18» 04. 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖБЕ ОХРАНЫ ТРУДА

МБДОУ «Детский сад №17 комбинированного вида «Березка»¹

1. Общие положения.

1.1. Настоящее определяет порядок и структуру управления охраной труда, обеспечением безопасности жизнедеятельности, служит правовой и организационно-методической основой формирования нормативных документов.

1.2. Главной целью управления охраной труда и в целом обеспечением безопасности жизнедеятельности является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работающих в процессе труда, обучения, воспитания и организованного отдыха.

Деятельность по управлению охраной труда направлена на:

обеспечение выполнения требований правовых актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;

организацию и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости среди работающих, обеспечение их средствами индивидуальной защиты;

¹ Положение вводится в действие на неопределенный срок

предотвращение несчастных случаев с воспитанниками во время проведения образовательного процесса, дорожно-транспортном, бытового травматизма и происшествий на воде;

□ соблюдение требований нормативных документов по радиационной и пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях;

□ обеспечение безопасности эксплуатации учебных и бытовых зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения;

□ охрану и укрепление здоровья работающих, воспитанников, организацию их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения, организованного отдыха;

□ создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения безопасности жизнедеятельности, включающей дошкольное, среднее и высшее педагогическое образование, систему переподготовки и повышения квалификации кадров.

1.3. Под Службой охраны труда понимается организационная структура, функциональные и должностные обязанности которых включают вопросы, регулируемые настоящим Положением.

1.4. Служба охраны труда создается в соответствии с «Основами законодательства Российской Федерации об охране труда» (статья 8), руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, глав администраций субъектов Российской Федерации и органов управления образованием, согласно подчиненности, настоящим Положением и другими ведомственными и межотраслевыми нормативными актами в области охраны труда, пожаро-электро-радиационной и других видов безопасности жизнедеятельности.

1.5. Общее руководство службой и ответственность за организацию и проведение работы по охране труда возлагается на руководителя.

1.6. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов в области охраны труда в пределах прав и полномочий, предоставленных им «Основами законодательства Российской Федерации об охране труда» (статья 25).

2. Организация службы охраны труда.

5.1. Руководитель обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляет контроль за ведением обязательной документации, предусмотренной номенклатурой дел по охране труда.

5.3. В целях организации сотрудничества по охране труда администрации и работников, а также воспитанников и их родителей в образовательном учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой входят на паритетных началах представители администрации, профессиональных союзов, иных представительных органов, уполномоченных работниками и их родителями.

III. Педагогический совет

образовательного учреждения:

- рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников, воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса;
- заслушивает руководителя образовательного учреждения о выполнении соглашений, плана работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся и воспитанников.

2.Руководитель и уполномоченный по ОТ

образовательного учреждения:

- организуют работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом образовательного учреждения;
- обеспечивают безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организует осмотры и ремонт зданий образовательного учреждения;
- руководитель назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в кабинетах, группах, физкультурно-музыкальном зале и т.п., а также во всех подсобных помещениях;
- руководитель утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для работающих и служащих образовательного учреждения;
- принимают меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий проведения образовательного процесса;
- выносят на обсуждение педагогического совета, административного совещания или собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда;
- отчитываются на собраниях Трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работающих, обучающихся, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;
- осуществляют поощрение работников образовательных учреждений за активную работу по созданию и обеспечению здоровья и безопасных условий при проведении образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;

- проводят профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающихся;
- руководитель оформляет прием новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения. Контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и обучающихся;
- организуют в установленном порядке работу комиссий по приемке образовательного учреждения к новому учебному год. Подписывает акты приемки образовательного учреждения;
- обеспечивают выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;
- немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае и случае со смертельным исходом непосредственно вышестоящему руководителю органа управления образованием, родителям пострадавшего (пострадавших) или лицам, их заменяющим, принимает все возможные меры к устраниению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим положениям;
- заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда. Подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие;
- утверждают по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для работающих, обучающихся и воспитанников. В установленном порядке организует пересмотр инструкций;
- руководитель проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками образовательного учреждения. Оформляет проведение инструктажа в журнале;
- планируют в установленном порядке периодическое обучение работников образовательного учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах и семинарах, организуемых органами управления образованием и охраной труда;
- принимают меры совместно с профкомом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов; созданию условий для качественного приготовления пищи на кухне;
- принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;
- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работающих, воспитанников с учетом и психофизических возможностей, организуют оптимальные режимы труда и отдыха;
- запрещают проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих;
- определяют финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, проводит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда;

- несут персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательном процесса.

Завхоз

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;
- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения.
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;
- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений, а также столовой, буфета в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;
- несет ответственность за составление паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения;
- обеспечивает групповые, бытовые, хозяйственныe и др. помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;
- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, баллонов для сжатых и сжиженных газов, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях образовательного учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала;
- организует обучение, проводит инструктажи на рабочем месте (ежеквартальные и периодические) технического и обслуживающего персонала, оборудует уголок безопасности жизнедеятельности;
- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря;
- обязан иметь 4 группу допуска по электробезопасности если в штате нет электрика.

Старший воспитатель:

- обеспечивает выполнение воспитателями возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

□ несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда воспитанников в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда;

□ оказывает методическую помощь педагогическим работникам по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждению травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;

□ контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ вне образовательного учреждения с воспитанниками;

□ организует с обучающимися и их родителями (лицами, их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.

□ организует обучение, проводит инструктажи на рабочем месте (ежеквартальные и периодические) педагогического персонала;

Воспитатель:

□ вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающимися;

□ проводит инструктаж воспитанников по безопасности труда на ОП, воспитательных мероприятиях;

□ организует изучение воспитанников правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде и т.д.

□ несет ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса.

□ осуществляет контроль за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

Приложение №12

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»
«Березка»

Батыршина Р.Р.

Утверждено Приказ №154 от 01.12.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Дариф Сиразетдинова Р.Х.

**График ежегодных основных оплачиваемых отпусков
сотрудников на 2017 год МБДОУ «Детский сад №17»**

№	Ф.И.О	должность	месяц
1.	Батыршина Р.Р.	Заведующий	01.06.-14.06.2017 24.08.-06.09.2017 01.11.-14.11.2017
2	Тухватуллина И.А.	Старший воспитатель	01.06.-14.07.2017
3	Хайдарова Р.Т.	Завхоз	01.09.-28.09.2017
4	Махмутова Н.И.	Старшая медицинская сестра	20.06.- 03.07.2017
5	Заболонская Н.А.	Музыкальный руководитель	14.07.-24.08.2017
7	Арсланова Л.Н.	Учитель-логопед	01.06.-28.08.2017
6	Сиразетдинова Р.Х.	воспитатель	17.07.-27.08.2017
8	Кирилова Е.А.	воспитатель	01.06.-14.07.2017
9	Забегаева К.А.	воспитатель	17.07.-27.08.2017
10	Морозова И.К.	воспитатель	17.07-27.08.2017
11	Гарифуллина Л.А.	воспитатель	01.07.-12.08.2017
12	Хузина Л.Р.	воспитатель	17.07.-27.08.2017
13	Валиева О.К.	воспитатель	01.06.-14.07.2017
14	Ястребова Л.Р.	воспитатель	01.06.-14.07.2017
15	Захарова Е.В.	воспитатель	01.06.-14.07.2017
16	Урюпова А.А.	воспитатель	17.07.-27.08.2017
18	Сиразетдинова А.А.	воспитатель	17.07.-27.08.2017
19	Антонова А.Е.	воспитатель	01.06.-14.07.2017
20	Антипова Н.С.	пом.воспитателя	28.06.-25.07.2017
21	Ахметшина А.Н.	пом. воспитателя	26.05.-23.06.2017
22	Кадникова Н.А.	пом. воспитателя	03.07.-30.07.2017
23	Хузина С.П.	пом.воспитателя	01.07.-27.07.2017
24	Абдракипова Р.З.	пом.воспитателя	26.06.- 23.07.2017
25	Шакирова А.Р.	пом.воспитателя	16.08.-13.09.2017
26	Хуснутдинова А.Г.	пом.воспитателя	29.05.-27.06.2017
27	Данилова Ф.Г.	подсобный рабочий	06.07.-02.08.2017
28	Массарова Э.Ф.	пом.воспитатель	03.07.-30.07.2017
29	Лобашева М.К.	повар	01.06.- 08.07.2017
30	Жирнова Ю. Б.	повар	14.07.- 17.08.2017
31	Гатин И.Ш.	дворник	31.08.-27.09.2017
32	Гаврилова М.И.	сторож	01.08.-28.08.2017
33	Рачимов Б.Н.	сторож	29.08.-25.09.2017
34	Ахметшина Г.Р.	рабочая по стирке белья	26.05.-02.07.2017

Приложение №13

Согласовано:

Председатель ПК

Сиразетдинова Р.Х.

Утверждено:

Заведующий МБДОУ № 17

Р.Р. Батыршина



**Типовые нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам МБДОУ «Детский сад №17»**

№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подносок	Дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах	
		дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.

87.

5	Рабочий по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
6	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
8	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
9	Помощник воспитателя	Халат перчатки резиновые	1

ОСНОВАНИЕ: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н

"Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими

Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

в) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противошумные или вкладыши противошумные со сроком носки "до износа";

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

Н п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты	2	1,5	1,5	1	1

	от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла					
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
11	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

Приложение №14

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Фират Сиразетдинова Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»

Батыршина Р.Р.

Список

на выдачу бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№	Структурное подразделение	Наименование	количество	сроки
1	Кухня	Мыло туалетное и хозяйственное Порошок чистящий Средство для мытья посуды Сода кальцинированная Белизна Средство дезенфицирующее Санитарный гель Средство для мытья унитазов	2 1 1 1 1 1 1 1	ежемесячно
2	Группы №1,2,3,4,5,6	Мыло туалетное и хозяйственное Средство для мытья посуды Порошок чистящий Сода кальцинированная Белизна Средство дезенфицирующее Санитарный гель Средство для мытья унитазов	12 6 6 6 6 6 6 6	ежемесячно
3	Прачка	Мыло туалетное и хозяйственное Порошок стиральный Сода кальцинированная Белизна Средство дезенфицирующее Санитарный гель	2 6 кг 1 1 1 1	ежемесячно

4	Коридор	Мыло туалетное и хозяйственное Порошок чистящий Сода кальцинированная Белизна Средство дезенфицирующее Санитарный гель Средство для мытья унитазов	2 1 1	ежемесячно
---	---------	---	-------------	------------

Завхоз: Хайдарова Р.Т.

Приложение №15

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Фарз Сиразетдина Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»
Батыршина Р.Р.



**Режим работы и размеры установления доплаты
за ночные, праздничные времена труда
по должности «сторож» в МБДОУ «Детский сад №17»**

Оплата за отработанное время по скользящему графику:

Рабочие дни с 18.00 часов до 6.00 часов - через день;

Выходные и праздничные дни с 18.00 часов до 18.00 часов ;

Ночные - с 22. часов 00 минут до 6 часов 00 минут - 35%.

Ознакомлены: *Р* Рачимов Б.Н.
Гав Гаврилова М.И.

РЗ

Приложение №16

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
 Сиразетдина Р.Х.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №17»
 Батыршина Р.Р.



**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда,
направленных на развитие физической культуры и спорта**
2017 год

Мероприятия	Ответственные	сроки
1 Производственная гимнастика	Старший воспитатель	Ежедневно
2 Конкурс «Готовность №1» на лучшую подготовку групп к новому учебному году	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	Ежегодно в сентябре
3 Организация и проведение юбилея детского сада «Нам 45»	Коллектив	Сентябрь 2017
4 Инструктаж по охране труда	Заведующий, старший воспитатель, завхоз	Ежеквартально
5 Обучение по охране труда	Заведующий, старший воспитатель, завхоз	Декабрь
6 Конкурс среди педагогов учреждения «Лучший в профессии»	Заведующий Старший воспитатель Председатель профкома	май
7 Твист-гимнастика	Старший воспитатель	3 раза в неделю

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, направленных на развитие физической культуры и спорта на 2018 год

1	Конкурс «Готовность №1» на лучшую подготовку групп к новому учебному году	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	Ежегодно в сентябре
2	«День здоровья»	Профком	ноябрь
3	Производственная гимнастика	Старший воспитатель	декабрь
4	Эвакуация	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	Ежеквартально
5	Обучение по охране труда	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	Декабрь
6	Инструктаж по охране труда	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз комиссии по охране труда	Ежеквартально
7	Лыжные прогулки	Профком	Январь
8	Конкурс «Лучший в профессии»	Заведующий Старший воспитатель	май
9	Поездка в г.Булгар	Профком	июль

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, направленных на развитие физической культуры и спорта на 2019 год

1	Производственная гимнастика	Старший воспитатель	Ежедневно
2	Инструктаж по охране труда	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	Ежеквартально
3	Всемирный день улыбки (гимнастика «Улыбкомедитация»)	Старший воспитатель	Сентябрь
4	Обучение по охране труда	Заведующий Старший воспитатель Уполномоченный по ОТ Завхоз	декабрь
5	Отчёт комиссии по охране труда о проделанной работе	Комиссия по охране труда	апрель
6	Конкурс «Лучший в профессии»	Заведующий Старший воспитатель Профком	май

