



Документ подписан
электронной подписью

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 21E9A7C8F0563A5D8749A368F486E0AC
Владелец: МАМОНОВА ЛЮДМИЛА ВАСИЛЬЕВНА
Действителен с 04-03-2026 до 28-05-2027

Изменения и дополнения в коллективный договор на 2024-2027 годы

МАДОУ «Детский сад №161 комбинированного вида» Приволжского района г.Казани

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа)

Регистрационный № _____ от
20__ г.

в Территориальной организации Общероссийского
Профсоюза образования Вахитовского и
Приволжского районов города Казани

*Уведомительная регистрация
в Управлении ГКУ 1631 КТ
по Приволжскому району, город К
№ 20-26/Пр. от 23.03.2026,*

*Казанский район
Управление*



Валева Л.В.

Территориальная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации			
Вахитовского и Приволжского районов города Казани			
№	от	до	г.
17	13	03	26
ИНН 1659124315 КПП 165940001 р/с 4070281006200001224			
Отделение «Бизнес-Технологии» ЗАО «ТТАО Сибирь-НК» 420101, г. Казань, ул. Др. Космодемьян, 6			

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Управление образования Исполнительного комитета муниципального образования города Казани в лице начальника Ризванова И.А., действующего на основании Положения о МКУ «Управление образования ИКМО города Казани», именуемое в дальнейшем «Управление», с одной стороны, и Татарстанская республиканская организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя Проценко И.Н., действующего на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», с другой стороны, пришли к Соглашению о внесении изменений и дополнений в Соглашение между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза образования на 2024-2026гг.

В соответствии с требованиями статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации, изменений в законодательной базе в регулировании трудовых отношений, а также внесенных изменений и дополнений, в ходе проведенных коллективных переговоров, **общего собрания коллектива** (*протокол от 23.03.2026 №1*) стороны пришли к соглашению о внесении в действующий коллективный договор МАДОУ «Детский сад №161 комбинированного вида» Приволжского района г.Казани на 2024-2027 годы следующие изменения и дополнения.

Раздел III. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Пункт 3.1.2. изложить в следующей редакции:

3.1.2. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и рекомендовать образовательным организациям руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников. (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22.12.2025 года № ОК-3775/08/756).

(Приложение №4 «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

Пункт 3.2.6. дополнить следующим абзацем:

3.2.6. В пределах фонда оплаты труда образовательные организации при формировании штатных расписаний вправе использовать примерные типовые штаты, рекомендованные Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08.

Пункт 3. 3.1. изложить в следующей редакции:

3.3.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не

установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а также по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшие не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, допускаются к занятию педагогической деятельностью по соответствующим специальности или направлению подготовки высшего образования обучающегося учебным предметам начального общего, основного общего и среднего общего образования, учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования. Соответствие образовательной программы высшего образования учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего, среднего общего образования, а также учебным предметам начального общего образования определяется работодателем.

Совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются:

- иностранные агенты;
- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за определённые преступления;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

Пункт 4.1. абзац второй изложить в следующей редакции.

На основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

Пункт 4.1.16. абзац первый изложить в следующей редакции

4.1.16. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 года №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. N 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Пункт 4.1.28. исключить первый абзац

Раздел VII. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

Пункт 7.2.

7.2.4. Изложить в следующей редакции:

7.2.4. Предоставлять неосвобождённому председателю профсоюзной организации учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в

количестве от 3х до 10 календарных дней в зависимости от количества членов Профсоюза (ст.116 ТК РФ).

Предусмотреть установление доплаты неосвобожденным председателям выборных профсоюзных органов организаций за счет средств организации в размере, установленном коллективным договором.

Пункт 7.2.5. Изложить в следующей редакции:

7.2.5. Оплатить за счет средств образовательной организации подписку газет «Профсоюзная среда» и «Новое слово» при финансовой возможности.

Дополнить новыми пунктами:

7.2.6. Установить молодым специалистам (со стажем до 5 лет включительно), при условии работы в образовательной организации не менее 3-х лет, единовременную выплату, затраченную на самостоятельное обучение в режиме онлайн (курсы, семинары и т.п.) по занимаемой педагогической должности в учреждениях, имеющих лицензию на право осуществления образовательной деятельности и входящих в утвержденный Реестр лицензий (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020г. №1490 «О лицензировании образовательной деятельности» в в размере 25% от стоимости обучения за счет средств Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Вахитовского и Приволжского районов города Казани.

7.2.7. Предусмотреть установление скидки от 10 до 30 % стоимости по оплате за посещение детьми членов Профсоюза (родители, бабушки, дедушки) платных кружков и секций в образовательной организации.

7.2.8. Предусмотреть финансирование за счет средств профсоюзного бюджета и бюджетов образовательных организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников образовательных организаций и их детей.

Приложение № 4 «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников» изложить в новой редакции

Приложение № 4

Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон об образовании), Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию", Закона РТ от 8 июля 1992 г. N 1560-ХII "О государственных языках Республики

Татарстан и других языках в Республике Татарстан" (с изменениями и дополнениями от 06.04.2023г.)

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Профессиональная этика педагогических работников - совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам образовательных отношений.

Нормы профессиональной этики, предусмотренные Законом об образовании:

- обязанность педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п. 2 ч. 1 ст. 48);

- закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах образовательной организации (ч. 4 ст. 47);

- ответственность педагогических работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению норм профессиональной этики (ч. 4 ст. 48).

- наличие у педагогических работников права на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (п.13 ч.3 ст.47);

4. Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

- г) проявлять уважение к культуре многонационального народа Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

- д) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную деятельность;

ж) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

з) придерживаться аккуратного внешнего вида, соответствующего профессиональному этикету, преподаваемой дисциплине, задачам реализуемой образовательной программы с учетом религиозных, национальных и культурных традиций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также с учетом индивидуальных особенностей педагогического работника;

и) соблюдать правила государственных языков Республики Татарстан, культуру своей речи, не допускать использования ненормативной лексики, оскорбительных и дискриминационных высказываний; предъявления неправомерных обвинений, а также угроз, выражений или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение, в том числе при взаимодействии с участниками образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", и (или) программ для электронных вычислительных машин, которые предназначены и (или) используются для обмена электронными сообщениями (электронные мессенджеры);

к) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

л) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность, не терять самообладания, сохранять спокойствие, не поддаваться на провокации и стараться избегать конфликтных ситуаций;

м) принимать меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, а также по обеспечению конфиденциальности информации об обучающихся за разглашение которой педагогические работники несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

5. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

7. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

9. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в региональную комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, и (или) в суд, а также в правоохранительные органы при необходимости.

Приложение №8 «Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации»

В Разделе II. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией внести изменения в таблицу, дополнить должность тьютор.

«2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с

Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

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

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

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

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист - инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель	тьютор
Воспитатель	тьютор

Руководитель

образовательной организации

_____ (подпись)

Л.В.Мамонова

(ФИО)

Председатель

**первичной профсоюзной
организации**

_____ (подпись)

С.И.Мингазова

(ФИО)

Дата _____ 2026г.

М.П.

Принято Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 161»
Протокол № 4 от 18.12.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 161»
_____ Л.В.Мамонова

Приказ от 22.12.2025г. №100-О

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 161»
Протокол № от 18.12.2025г.

Председатель первичной
профсоюзной организации _____ С.И. Мингазова

**Дополнительное соглашение к действующему
Коллективному договору
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 161 комбинированного вида» Приволжского района г. Казани
на 2024-2027 года
регистрационный номер 31-05-463 от 31.05.2024г**

**Положение об условиях оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 161 комбинированного вида» Приволжского района г. Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 161 комбинированного вида» Приволжского района г. Казани (далее – МАДОУ «Детский сад № 161») разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273-ФЗ, Законом Республики Татарстан «Об образовании» от 22.07.2013 года № 68-ЗРТ и является формой реализации Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями в редакции от 12.03.2025 №149, от 21.04.2025 №252, от 19.06.2025 №444, от 24.09.2025 №732, от 02.10.2025 №785), Постановления Исполнительного комитета г.Казани от 03.07.2018 года № 3854 (с изменениями от 10.11.2025 №3845 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 03.07.2018 № 3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г.Казани») определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Положение разработано с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №161», утверждено на общем собрании работников и введено в действие как локальный акт приказом руководителя.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников МАДОУ «Детский сад № 161» определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

1.6. Заведующий дошкольного образовательного учреждения:

-проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определённой должности) на соответствие квалификационным характеристикам, которые определены приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-ежегодно составляет и утверждает на работников организации тарификационные списки;

-несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации

2. Определение базовых окладов работников

2.1. Базовые оклады работников МАДОУ «Детский сад № 161» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	26 090
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	27 390
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	27 650
	Педагог-психолог	27 650
Четвёртый квалификационный уровень	Старший воспитатель	27 780
	Учитель-логопед (логопед)	27 780
	Учитель-дефектолог тьютор	27 780

2.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	27 760
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	29 630

2.3. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень Дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, повар, подсобный рабочий, рабочий по стирке спецодежды (белья), рабочий по обслуживанию здания, секретарь	25 650

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень Техник ЭВТ	26 030
Третий квалификационный уровень (шеф-повар)	26 420

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников

3.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена приказом МО и Н РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 161» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам (логопедам);
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физкультуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям, старшим воспитателям, педагогам-психологам, тьютор;
- 25 часов в неделю - воспитателям группы для детей с РАС;
- 40 часов в неделю – младшим воспитателям.

3.1. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 3.2, в том числе руководителя МАДОУ «Детский сад № 161», заместителя заведующего по хозяйственной работе выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) медицинских работников определяется Трудовым кодексом РФ.

3.3. Нормативное количество услуг за один час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками МАДОУ «Детский сад № 161» составляет:

3.6.1. Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физкультуре, младшим воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками дошкольного возраста, имеющими отклонения в развитии:

- для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи в возрасте старше трёх лет – 12 детей;
- для детей с тяжёлыми нарушениями речи в возрасте старше трёх лет – 10 детей;
- в группах оздоровительной направленности для детей до трёх лет и старше трёх лет: для детей с туберкулёзной интоксикацией – соответственно 10 детей и 15 детей.

3.6.2. Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физкультуре, младшим воспитателям, работающим в группах с воспитанниками дошкольного возраста

от двух месяцев до трёх лет – 15 детей;

в группах для детей от 3 лет до прекращения образовательных отношений - 20 детей;

в разновозрастных группах:

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

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

4. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

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

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

где:

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

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

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

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

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

4.2. Должностной оклад работников образования (за исключением работников образования, оклад которых определен пунктом 4.1 настоящего Положения), медицинских работников дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

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

где:

O_d - должностной оклад работников в дошкольной образовательной организации;

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

S - фактически отработанное время (ставка);

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

5. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за специфику образовательной программы;

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты педагогам «молодой специалист»;

выплаты за управление;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

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

Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	1 квалификационная категория	25,0
	Высшая квалификационная категория	30,0
3	1 квалификационная категория	27,0
	Высшая квалификационная категория	32,0
4	1 квалификационная категория	28,0
	Высшая квалификационная категория	33,0

Размеры надбавок за квалификационную категорию медицинского персонала

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского персонала	
2 квалификационная категория	3,0
1 квалификационная категория	6,0
высшая квалификационная категория	10,0

5.4. Выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников, руководителей структурных подразделений и медицинским работникам.

Размер надбавки за наличие почетных званий РФ, почетных званий СССР, почетных званий союзных республик в составе СССР составляет 7 %.

Размер надбавки за наличие почетных званий РТ (ТАССР) составляет 6 %.

Размер надбавки за наличие ведомственных наград РФ, ведомственных наград РСФСР, ведомственных наград РТ, ведомственных наград СССР, ведомственных наград союзных республик в составе СССР составляет 4 %.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации) составляет 2 %. Надбавка за наличие Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации) устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака "За заслуги в образовании", знака отличия "Почетный наставник", знака отличия «Отличник сферы образования и науки Республики Татарстан», нагрудный знак «За сохранение и развитие языков, культур, традиций», нагрудный знак «Яшьмогаллим» составляет 2 %. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании", знака отличия "Почетный наставник", знака отличия «Отличник сферы образования и науки Республики Татарстан», нагрудный знак «За сохранение и развитие языков, культур, традиций, нагрудный знак «Яшьмогаллим» устанавливается на основании приказа Министра образования и науки Республики Татарстан (Министра образования Республики Татарстан).

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

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

5.5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю работников

Наименование профессионально-квалификационных групп	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала	1-2	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	1-4	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности среднего медицинского персонала	---	от 3 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5

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

5.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели организаторы (ОБЖ, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и др. оргтехнике), старшие методисты, методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дообразования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие сектором, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические инструкторские должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и др. специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
<p>Примечание:</p> <p>В стаж педагогической работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях социального обслуживания для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан. - время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке: <ul style="list-style-type: none"> - педагогическим работникам засчитывается без всяких условий и ограничений; - время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы; - время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки; - педагогическим работникам засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность; - время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву; - время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел. 	

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

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- педагогам – психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (отделений) культуры и искусства, музыкально - педагогических, художественно - графических, музыкальных;
- преподавателей организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателей специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателей музыкальных дисциплин

педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

5.5.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.6. Работникам МАДОУ «Детский сад № 161» предоставляется выплата за **интенсивность труда**.

5.6.1. Медицинским работникам учреждения предоставляется выплата за интенсивность труда.

Размеры надбавок за интенсивность труда

Основание назначения надбавки за интенсивность труда	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	должности среднего медицинского персонала	3	3,0
		5	10,0

5.6.2. Выплата за интенсивность труда установлена для работников, входящих в профессиональные квалификационные группы рабочих по должности «повар», «подсобный рабочий» и общепромышленных отраслей должностей руководителей, специалистов и служащих по должности «шеф-повар». Выплата предоставляется на основании Приказа Управления образования г. Казани от 19.01.2022 года № 61/02-05-02 «О мероприятиях по совершенствованию организации питания в образовательных учреждениях г. Казани».

Размер выплаты устанавливается следующим образом:

Шеф-повар – 50 % от оклада

Повар – 40 % от оклада

Подсобный рабочий – 25 % от оклада

5.7. Выплаты за **качество выполняемых работ** устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ «Детский сад № 161».

5.7.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников организации принимаются органом самоуправления МАДОУ «Детский сад № 161» (педагогическим советом) и утверждаются заведующей МАДОУ «Детский сад № 161» с учётом мнения профсоюзной организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед МАДОУ «Детский сад № 161».

5.7.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы и коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 161».

5.7.3. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых

соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение от нормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

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

5.7.5. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

5.7.6 Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников учреждения приведен в таблице.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 161»

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа <i>учебно-вспомогательного персонала</i>			
1.1.	Младший воспитатель	1	35
2. Профессионально-квалификационная группа должностей <i>педагогических работников</i>			
2.1.	Музыкальный руководитель	1	45
2.2.	Педагог - психолог		55
2.3.	Воспитатель	3	55
2.4.	Старший воспитатель	4	60
2.5.	Учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	4	60
3. Профессионально-квалификационная группа должностей <i>среднего медицинского персонала</i>			
3.1.	Старшая медицинская сестра		50
3.2.	Медицинская сестра		40

5.8. Устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка) педагогическим работникам **«молодым специалистам»** в размере 2510 рублей в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 1214 от 15.11.2022 года «О внесении изменений в постановление «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам».

5.9. **Премияльные и иные поощрительные выплаты** устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности одновременно за определенный период времени один раз в квартал, в связи с юбилейными датами и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 161».

5.9.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются Положением о формировании и использовании 2% премиального фонда и коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 161».

5.9.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам МАДОУ «Детский сад № 161» составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работников по основному месту работы и основной должности.

5.10. В целях повышения эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 161» и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности может быть произведена единовременная поощрительная выплата.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера в МАДОУ «Детский сад № 161» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу с определенными категориями воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- выплаты за специфику образовательной программы.

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

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

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. (За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику МАДОУ «Детский сад № 161» устанавливается надбавка в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)) оклада за каждый час работы).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4% базового (должностного) оклада.

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

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты	
1	Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2	Работа у горячих плит, электрических жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4	Работа с живыми культурами (биологические факторы- наличие и количество на объектах производственной среды микроорганизмов, живых клеток и спор, содержащихся в бактериальных препаратах, патогенных микроорганизмов-возбудителей инфекционных заболеваний).

6.5. За работу с определёнными категориями воспитанников педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу предусмотрена выплата компенсационного характера.

Размер надбавок компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

№	Основание назначения надбавки	наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	размер надбавки,

1	Работа в дошкольных образовательных организациях (группах), реализующих адаптированные программы для воспитанников с тяжелыми нарушениями речи	должности педагогических работников	первый-третий	4%
2	Работа в дошкольных образовательных организациях (группах), реализующих адаптированные образовательные программы для воспитанников с туберкулезной интоксикацией	должности учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня	первый-второй	7%
		должности педагогических работников	первый - четвертый	7%

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

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении и должности устанавливаются надбавки за **специфику** деятельности, утверждается по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

6.6.1. Педагогическим работникам в МАДОУ «Детский сад № 161» при работе с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы.

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процент
		Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	
1.	Обучение детей родному (татарскому) языку в ДОУ с русским языком обучения	должности педагогических работников	3-4	5,0
2.	Работа в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования	должности педагогических работников	1-4	28

6.7. Медицинским работникам МАДОУ «Детский сад № 161» предусматривается предоставление выплат компенсационного характера за специфику деятельности

Размеры надбавок за специфику деятельности

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процент
		Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	
1.	Работа в дошкольных образовательных организациях	средний медицинский персонал	--	12

7. Порядок определения заработной платы заведующего МАДОУ «Детский сад № 161», заместителя заведующего по хозяйственной работе

7.1. Заработная плата заведующего, его заместителя по хозяйственной работе состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего устанавливается учредителем МАДОУ «Детский сад № 161» один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда заведующего определяется в зависимости от численности воспитанников.

7.3. Должностной оклад заместителя заведующего по хозяйственной работе устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «Детский сад №161».

Размер базовых окладов и выплат стимулирующего характера заведующего

Группа по оплате труда руководителей учреждений	значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года, человек)	базовый оклад, рублей	выплата стимулирующего характера, рублей
9	221-280	59 400	14 300
10	281-320	60 500	15 400
11	321-360	60 500	16 500
12	361 и выше	62 150	17 600

*Контингент воспитанников ДОО, реализующих адаптированные программы учитываются с коэффициентом 3
*Контингент воспитанников ДОО для детей с туберкулезной интоксикацией учитываются с коэффициентом 2

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.5. Заведующая МАДОУ «Детский сад № 161» может устанавливать заместителю руководителя выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение особо важных заданий. Предельный размер выплат устанавливается до 70% выплат стимулирующего характера заведующей МАДОУ «Детский сад №161».

7.6. Учредитель может устанавливать заведующей выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 161».

8.1. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад №161» осуществляется в пределах объема средств дошкольного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного учреждения.

8.2. Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам МАДОУ «Детский сад № 161» (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного учреждения на оплату труда на текущий финансовый год.

8.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ «Детский сад № 161» за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад №161», принятыми с учетом норм настоящего Положения.

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

8.3.2. Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику МАДОУ «Детский сад № 161» с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере

оплаты труда" на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя дошкольного учреждения).

8.3.4. Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда заведующей МАДОУ «Детский сад № 161» определяется учредителем дошкольного учреждения.

8.3.5. Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ «Детский сад № 161» за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на заведующую дошкольного учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Срок действия Положения - до принятия нового с даты введения его в действие заведующим МАДОУ «Детский сад № 161», но не более трёх лет.

9.2. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения по согласованию с профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 161».

9.3. Ответственность за применение Положения несет заведующий МАДОУ «Детский сад № 161» в пределах своей компетенции.

9.4. МАДОУ «Детский сад № 161» обеспечивает доступность и открытость информации путем размещения настоящего Положения на официальном сайте детского сада в сети интернет edu.tatar.ru.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет
МАДОУ «Детский сад №161»
Протокол
от «_02_» февраля 2026 года
Председатель профкома
_____ / С.И.Мингазова
М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №161»
_____ Л.В.Мамонова
Приказ № __01_-О
от «_02_» февраля 2026 года
М.П.

Рассмотрено и принято
на общем собрании работников
Протокол
от «15» января 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах профессиональной этики педагогических работников
в МАДОУ «Детский сад №161 комбинированного вида»
Приволжского района г.Казани

г.Казань

1. Общие положения

1. Настоящее положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ « О противодействии коррупции» и Федерального закона от 29 декабря 2010г. № 436-ФЗ « О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», письма Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20.08.2019г №ИП-941/06/484, Письма Минпросвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025г №ОК-3775/08.

2. Настоящее положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

1. Профессиональная этика педагогических работников – совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам образовательных отношений.

Нормы профессиональной этики, предусмотренные Законом об образовании:

- Обязанность педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п.2ч.1 ст.48);
- Закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах образовательной организации (ч.4 ст.47);
- Ответственность педагогических работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению норм профессиональной этики (ч.4 ст.48).

2. Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности. Осуществлять свою профессиональную деятельность на высоком профессиональном уровне.

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

2.1.) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

2.2.) исключить действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

2.3) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

- 2.4.) проявлять уважение к культуре многонационального народа Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- 2.5.) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность;
- 2.6.) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а так же других обстоятельств;
- 2.7.) придерживаться аккуратного внешнего вида, соответствующего профессиональному этикету, преподаваемой дисциплине, задачам реализуемой образовательной программы с учетом религиозных, национальных и культурных традиций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также с учетом индивидуальных особенностей педагогического работника;
- 2.8.) соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ненормативной лексики, оскорбительных и дискриминационных высказываний; предъявления неправомерных обвинений, а также угроз, выражений или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение, в том числе при взаимодействии с участниками образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и (или) программ для электронных вычислительных машин, которые предназначены и (или) используются для обмена электронными сообщениями (электронные мессенджеры).
- 2.9.) воздержаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- 2.10.) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность, не терять самообладания, сохранять спокойствие, не поддаваться на провокации и стараться избегать конфликтных ситуаций;
- 2.11.) принимать меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, а также по обеспечению конфиденциальности информации об обучающихся за разглашение которой педагогические работники несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.
- 2.12.) Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- Учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицам с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 2.13.) При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:
- Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
 - Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 160 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается

представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в региональную комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, и (или) в суд, а также в правоохранительные органы при необходимости.

IV. Ответственность педагогических работников за нарушение положения

4.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при проведении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности

Положение вступает в силу с даты его утверждения и действует до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

С учётом мотивированного мнения
Профсоюзный комитет
МАДОУ «Детский сад №161»
Председатель профкома
_____/ С.И.Мингазова/
М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №161»
_____/ Л.В.Мамонова
Приказ № 01-О
от «02» февраля 2026 года

М.П.

Рассмотрено и принято
на Совете родителей
Протокол
от «30» января 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ **о комиссии по урегулированию споров между** **участниками образовательных отношений** **в МАДОУ «Детский сад №161 комбинированного вида»** **Приволжского района г.Казани**

г.Казань

1. Общие положения

1. Настоящее положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №161 комбинированного вида» Приволжского района г.Казани.(далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Уставом детского сада и иными нормативными актами и является локальным нормативным актом для МАДОУ «Детский сад №161 комбинированного вида» Приволжского района г.Казани».

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №161 комбинированного вида» Приволжского района г.Казани

(наименование организации , осуществляющей образовательную деятельность)

(далее соответственно- Комиссия, организация) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образовательные, в т.ч в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применений локальных нормативных актов, нарушения норм профессиональной чести и достоинства педагогических работников (посягательства на профессиональные честь и достоинства педагогических работников) (пункт 4 части 1 статьи 43 Закона №273) и норм профессиональной этики педагогическими работниками; обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

В соответствии со статьями 3281-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы, трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В Соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона « Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июля 1999г. №120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Участниками образовательных отношений являются обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

4. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

5. Настоящее Положение принято с учетом мнения совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее – совет родителей) (протокол от _____ № _____).

6. Изменения в Положение могут быть внесены только с учетом мнения совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

7. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом №273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания, состав и работы Комиссии

8. Комиссия создается приказом руководителя организации из равного числа представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трех) человек от каждой стороны.

9. Делегирование представителей участников образовательных отношений в составе Комиссии осуществляется соответственно, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

10. В состав Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

11. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

12. Срок полномочий Комиссии – один учебный год (устанавливается сторонами).

13. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

- 1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из ее состава;
- 2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
- 3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

14. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

15. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

16. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

17. Координацию деятельности Комиссий осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

18. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) Распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) Утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) Созыв заседаний Комиссии;
- 4) Председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) Подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) Общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

19. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

20. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия;

- 1) Координация работы членов Комиссии;
- 2) Подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) Выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

21. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

22. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) Регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) Информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) Ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) Составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 53 настоящего Положения;

5) Обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

23. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) Запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) В случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) Выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) Вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

24. Члены Комиссии обязаны:

- 1) Участвовать в заседании Комиссии;
- 2) Выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) Соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) В случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

25. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции, полномочия и принципы деятельности Комиссии.

26. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

- 1) Рассмотрение жалоб на нарушение участниками образовательных отношений;
 - А) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;
 - Б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;
 - В) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установление форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) Установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника

В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона №273 конфликт интересов педагогического работника – это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3) Справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной чести и достоинства педагогических работников (посягательства на профессиональные честь и достоинство педагогических работников) и норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) Рассмотрение обжалования решения о применении к обучающимся мер дисциплинарного взыскания.

27. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования – федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

28. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) Установления наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а так же принятия мер по урегулированию ситуации;

2) Принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) Установление наличия отсутствия нарушения норм профессиональной чести и достоинства педагогических работников (посягательства на профессиональные честь и достоинство педагогических работников) и норм профессиональной этики педагогическими работниками, принятие при наличии указанного нарушения (посягательства) мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) Отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) Вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора, в том числе о необходимости организации

индивидуальной профилактической работы с обучающимся , их родителями (законными представителями) и (или) обращения в органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений.

29. Принципы деятельности Комиссии:

- 1) *Принцип гуманизма* - человек является наивысшей ценностью, подразумевает уважение интересов всех участников спорной ситуации.
- 2) *Принцип объективности*- предполагает понимание определенной субъективности той информации, с которой приходится работать членам Комиссии, умение оценить степень этой субъективности , умение и стремление минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение дел. Данный принцип подразумевает способность абстрагироваться от личных установок, личных целей, личных пристрастий, симпатий при содействии в разрешении споров, минимизировать влияние личных и групповых интересов, установок, др, субъективных факторов на процесс и результаты исследования конфликта.
- 3) *Принцип компетентности*- предполагает наличие определенных умений и навыков решения конфликтных и спорных ситуаций, это способность членов Комиссии в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации.
- 4) *Принцип справедливости*- предлагаемые Комиссией меры при разрешении спорных и конфликтных ситуаций должны быть справедливыми, то есть соответствовать характеру и степени общественной опасности выявленного негативного факта, обстоятельствам его совершения и личности виновного.

30. Комиссия имеет право:

- 1) Запрашивать у участников образовательных отношений необходимые для ее деятельности документы, материалы и информацию;
- 2) Устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;
- 3) Проводить необходимые консультации по рассматриваемым спорам с участниками образовательных отношений;
- 4) Приглашать участников образовательных отношений для дачи разъяснений.

31. Комиссия обязана:

- 1) Объективно, полно и всесторонне рассматривать обращение участника образовательных отношений;
- 2) Обеспечивать соблюдение прав и свобод участников образовательных отношений;
- 3) Стремиться к урегулированию разногласий между участниками образовательных отношений;

- 4) В случае наличия уважительной причины пропуска заседания заявителем или тем лицом, действия которого подлежат обжалованию, по их просьбе переносить заседание на другой срок;
- 5) Рассматривать обращение в сроки, предусмотренные пунктом 37 настоящего Положения;
- 6) Принимать решения в соответствии с законодательством об образовании, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 7) Способствовать развитию бесконфликтного взаимодействия в школе;
- 8) Содействовать социальной реабилитации участников конфликтных и противоправных ситуаций с использованием восстановительных технологий, профилактике конфликтных ситуаций в школе в сфере образовательных отношений.

IV. Регламент работы Комиссии

32. Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы. Основной формой деятельности Комиссии является заседания, которые проводятся по мере необходимости.

33. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

34. В заявлении указывается:

- 1) Фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);
- 2) Оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;
- 3) Фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;
- 4) Основание, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;
- 5) Требования заявителя.

35. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

36. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения

заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения.

37. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 34 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время – в течении 10 дней со дня завершения каникул.

38. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 34 настоящего Положения, заседания Комиссии по его рассмотрению не проводится.

39. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии. Лица, чьи действия обжалуются в заявлении, также вправе присутствовать на заседании Комиссии и давать пояснения.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

40. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации, иных участников образовательных отношений и (или) иных заинтересованных лиц. Неявки данных лиц на заседание Комиссии либо немотивированный отказ от показаний не является препятствием для рассмотрения заявления по существу.

41. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

42. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух, трех) членов Комиссии.

43. Материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

V. Организация деятельности Комиссии

44. Председатель Комиссии является председательствующим, открывает заседание, оглашает состав комиссии и существо рассматриваемого заявления.

45. Председательствующий разъясняет заявителю, другим участникам образовательных отношений, третьим лицам, участвующим в деле, их права и обязанности согласно законодательству Российской Федерации.

46. После разъяснения существа заявления выслушиваются мнения заявителя и лиц, чьи действия обжалуются в заявлении.

47. После выступлений участников образовательных отношений им могут задаваться уточняющие вопросы председателем Комиссии и ее членами, а также сторонами спора друг другу.

48. Ход заседания фиксируется Секретарем Комиссии в протоколе заседания.

49. По результатам рассмотрения заявления и исследования всех представленных доказательств, комиссия в результате открытого голосования принимает решения.

VI Порядок принятия и оформления решения Комиссии

50. По результатам рассмотрения факта нарушения права на образовательных отношений Комиссия принимает решения в целях урегулирования разногласий.

51. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

В случае необходимости организации решение Комиссии может содержать рекомендации о необходимости организации и проведении индивидуальной профилактической работы с обучающимися в соответствии с положением об учете отдельных категорий несовершеннолетних в образовательной организации, а также с родителями или иными законными представителями несовершеннолетних в соответствии с законодательством Российской Федерации (в том числе органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений).

52. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – в пользу обучающегося.

53. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

54. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование),

руководителю организации , а также при наличии запроса совету обучающихся , совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

55. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный решением.

56. В случае если педагогический работник не согласен с решением Комиссии по своему обращению , то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в региональной комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и (или) в судебном порядке.

57. В случае если другие участники образовательных отношений не согласны с решением Комиссии по своему обращению, то они могут воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке, а так же правоохранительные органы при необходимости.

58. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

Положение вступает в силу с даты его утверждения и действует до его отмены либо издания нового.