

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА коллективного договора

Дата регистрации и регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором, чел.	Наименование города (района)	Наименование организации	Наименование основного вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации
№ 13-25 от 27.02.2025	49	город Чебоксары	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 73 «Полянка» города Чебоксары	85.11	муниципальное бюджетное учреждение
Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора		
24.02.2025	24.02.2025	24.02.2028	3 года		
Стороны коллективного договора, представители					
от работников			от работодателя		
Председатель первичной профсоюзной организации Е.В. Добродеева			Заведующий Л.Н. Павлова		
Рабочее время	устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка				
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
Занятость	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем		В случае свадьбы, смерти близких родственников и др.
	предусмотрено		не предусмотрено		предусмотрено
	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
Охрана труда	предусмотрено		предусмотрено		предусмотрено
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий
	не предусмотрено		не предусмотрено		предусмотрено

Полное название органа, проводившего регистрацию

Администрация города Чебоксары Чувашской Республики

Ю.В. Константинов

(подпись)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 73 « ПОЛЯНКА»
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
НА 2025-2028 ГОДЫ

Коллективный договор прошел регистрацию
в Чебоксарской городской организации
Профессионального союза
работников народного образования и науки РФ

Учетный № 750 от « 27 » февраля 2025 г.

Председатель



Ю.В. Константинов

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ

ЗАМ.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ

ГОРОДА - РУКОВОДИТЕЛЬ АППАРАТА



Ю.В. Константинов

Ю.В. Константинов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 73

«Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7;

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

Действующие Республиканское и соответствующее территориальное отраслевые соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – заведующего Павловой Людмилы Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Добродеевой Елены Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 5 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 5 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами,

устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

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

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

1.11. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте образовательной организации в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует по 24.02.2028 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление в соответствующие фонды за работников установленных законодательством страховых взносов, на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Чувашской Республики может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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

Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическим работникам при реализации основных общеобразовательных программ», рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России, Минпросвещения России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым для организации является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- являющиеся неосвобожденными председателями первичной и территориальной профсоюзных организаций;

- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.15. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 2__ часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.17. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.18. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.20. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Предлагать вакансии в других местностях (для имеющих обособленных структурных подразделений).

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении

аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

2.9. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 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", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, на основании правил внутреннего трудового распорядка графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

3.5. Стороны подтверждают, что:

3.5.1. Установленный объем педагогической работы, а также его последующие изменения оговариваются в трудовом договоре с педагогическим работником, как обязательное условие трудового договора.

3.5.2. Объем преподавательской работы, установленный педагогическим работникам при приеме на работу, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества групп.

3.5.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема преподавательской работы, педагогическим работникам по сравнению с объемом преподавательской работы, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.6. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках рабочего времени педагогических работников.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится работодателем.

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Если названные в настоящем пункте коллективного договора виды работ производятся в выходной или нерабочий праздничный день, то компенсировать эту работу следует по правилам ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя (суббота, воскресенье) с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*) и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

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

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

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

3.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (либо отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.14. Педагогическим работникам, руководителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья — 56 календарных дней) в соответствии с постановлением Правительства Российской

Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней. (*Приложение № 7*)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в приложении к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- для сопровождения детей учащихся 11 класса для участия в мероприятиях, связанных с выпускным вечером -1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;

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

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

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

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам, в том числе работающие на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

3.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

3.30. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.31. За счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяется работодателем локальным нормативным актом исходя из имеющихся средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные Положения об оплате труда (*Приложение № 2*), Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (*Приложение № 4*), Положения о премировании (*Приложение № 3*), установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Индексация заработной платы и порядок ее индексации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Штаты организации формируются с учетом рекомендаций постановления Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)», а также установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.15. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.16. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях педагогического совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях педагогического совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т. д.

- устанавливать в порядке ст.151 ТК РФ выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в за счет средств работодателя при имеющемся финансировании.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка в размере 3000 рублей.

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

5.2.10. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в соответствующие Фонды Российской Федерации.

5.2.11. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель):

- при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория – если совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель	Воспитатель

Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Инструктор по физической культуре	Воспитатель

5.2.12. Оплачивать труд педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации

5.2.13. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.2.14. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.2.15. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.2.16. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом

письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Порядком распределения стимулирующих выплат, Положением о премировании

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения воспитанников в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц. *(Приложение № 10)*

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных

сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, оценки уровней профессиональных рисков, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе

на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 1 балла.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ). *(Приложение № 8, 9)*

6.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией

оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.15. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

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

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.18. Оказывать содействие главному техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.19. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности и финансирование связанных с ними мероприятий в порядке, установленном законодательством.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, результаты которых отражаются в том числе в личной медицинской книжке, формируемой уполномоченными организациями.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по оценке профессиональных рисков;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет соответствующей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы.

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

10.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раза в год (с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в 3 года в течение не менее 5 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней,

10.1.11. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка» г. Чебоксары».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.4. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 Положение об оплате труда работников;
приложение № 3 Положение о премировании работников;
приложение № 4 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

приложение № 5 Список категорий профессий, имеющих право на доплату с тяжелыми и вредными условиями труда;

приложение № 6 Перечень профессий должностей работников учреждения образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%);

приложение № 7 Список категорий профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда;

приложение № 8 Перечень выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) согласно приложению №1 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н «Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

приложение № 9 Перечень выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений на основании приложения № 3 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н «Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

приложение № 10 Соглашение по охране труда;

приложение № 11 Форма расчетного листа

От работодателя:

Заведующий _____

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« __ » _____ 2025 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« __ » _____ 2025г.

*Приложение №1
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАНЫ:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДЕНЫ:
Приказом по ДОУ
№ 15 от 05.02.2025 г.

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждения
«Детский сад №73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила имеют целью способствовать эффективной организации работы коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики, содействовать укреплению трудовой дисциплины среди сотрудников детского сада.

1.4. Правила утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом, иным федеральным законом информация. (Статья 66.1 ТК РФ)»;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних

дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

— иные документы (статья 65 ТК РФ)

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. (Ст.65 ТК РФ с изменениями Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ.)

Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству: (ст.283 ТК РФ)

- Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работ.

- справка с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;
- паспорт;
- документы об образовании;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы о повышении квалификации

2.3. При заключении трудового договора:

2.3.1. Работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.1 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;

- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.3.2. 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.

2.3.3. Обучающийся по образовательным программам среднего профессионального образования предоставляет:

- Документы, указанные в п. 2.1 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, подтверждающую успешное прохождение им промежуточных аттестаций за предыдущие годы обучения по образовательной программе среднего профессионального образования по специальности, входящей в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя заведующего ДООУ;
- составляется и подписывается трудовой договор (ст. 67 ТК РФ);
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись (ст.68 ТК РФ);
- работника знакомят под роспись (ст.68 ТК РФ):
 - *с Уставом ДООУ;
 - *с Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - *с коллективным договором;
 - *с должностными инструкциями по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда;
 - *с приказом по охране труда;
 - *с инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография; копия документов об образовании, повышении квалификации, приказ о назначении).

2.5. При приеме на работу или переводе работника на другую работу Заведующий ДООУ обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты труда, графиком работы.

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

2.7. В связи с изменениями в организации работы ДООУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т. д.) допускается изменение существующих условий труда работника. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.73 ТК РФ)

Если существующие прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника на другую работу.

2.9. Заведующий ДООУ имеет право расторгнуть трудовой договор (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическими работниками:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью ребенка.

2.10. В день увольнения заведующий ДООУ обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Окончательный расчет производит бухгалтер ДООУ.

2.11. С 1 января 2020 года МБДООУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.12. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в МБДООУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары по письменному заявлению работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней и при увольнении работника - в последний день работы.

2.13. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров или на электронную почту cheb-detsad73@rchuv.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование работодателя;
- Ф. И. О. руководителя детского сада;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дата написания заявления;
- собственноручная подпись работника.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ (189, 21, 22 ТК РФ)

Основные права и обязанности сотрудников детского сада имеются в Уставе ДООУ и в должностных инструкциях.

3.1. Работники имеют право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.2. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

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

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

3.1.5. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.7. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

3.1.10. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; иные права, установленные федеральными законами и законодательными актами Российской Федерации.

3.2. Работники детского сада обязаны:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовое законодательство и Федеральный Закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав образовательного учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Инструкцию по организации охраны жизни и здоровья детей в МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка» г. Чебоксары

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.3. Содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.4. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3.2.5. Соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.7. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников.

3.2.8. Не курить на территории и в помещениях ДООУ. Нарушение данного правила несет дисциплинарную ответственность всех работников ДООУ. (В соответствии с Федеральным законом от 10.06.2001 № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака», с пп.1 п.1 ст.12 Федерального закона от 23 февраля 2013 г № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций.)

3.2.9. Проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

3.3.3. на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.3.4. на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

3.3.5. на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.6. иные трудовые права, установленные федеральными законами и законодательными актами субъекта Российской Федерации (Чувашской Республики).

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.4. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.5. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.6. соблюдать Устав образовательного учреждения.

3.5. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

3.5.1. применять насилие к детям;

3.5.2. в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

3.5.3. в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;

3.5.4. изменять по своему усмотрению график сменности.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4. Администрация ДООУ обязана:

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава ДООУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Правильно организовать труд всех сотрудников ДООУ, обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью квалификацией, требованиями ДООУ.

4.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

4.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДООУ и детей.

4.5. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

4.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДООУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.7. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При авансовой системе расчета заработной платы выплата аванса производится 25 числа, а окончательный расчет – 10 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата производится накануне. Если день выплаты заработной платы совпадает со вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе (например, с воскресеньем), заработная плата должна быть выплачена накануне первого выходного дня (в пятницу). Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим праздничным днем, следующим за выходным днем (выходными днями), заработная плата должна быть выплачена накануне выходного дня (выходных дней).

Вновь принятым до 10 числа текущего месяца работникам выплачивается заработная плата за первую половину месяца 10 числа текущего месяца в размере, пропорциональном отработанному времени, 25 числа – заработная плата за период работы с 10 числа до 25 числа. 10 числа следующего месяца – оставшаяся часть заработной платы за предыдущий месяц. Начиная со второго месяца работы выплата заработной платы производится в общем порядке 2 раза в месяц 25 числа за первую половину месяца и 10 числа месяца за вторую половину месяца.

4.8. Заведующий обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

4.9. Предоставлять отпуска работникам ДООУ в соответствии с утвержденным графиком.

4.10. Ознакомить работников ДООУ не позднее, чем за две недели (ст.123 ТК РФ) с графиком отпусков.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ (ст. 91,100,108,189 ТК РФ)

5.1. В ДООУ устанавливается 5 –дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю: воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу;

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

Продолжительность рабочего времени данных категорий работников в соответствии с графиком сменности.

5.2. ДОО работает в следующем режиме: с

6.30- 18.30 I смена – 6.30-13.30

II смена – 11.30-18.30

5.3. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. График работы с 8.00 до 17.00 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00.

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

5.4. Графики работы утверждаются заведующим ДОО и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на видном месте.

5.5. Заведующий имеет право поставить учителя-логопеда, педагога-психолога, музыкального руководителя, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.7. Администрация ДОО привлекает работников к дежурству по ДОО в рабочее время. График дежурств составляется на месяц и утверждается заведующим.

5.8. Общее собрание коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается заведующим по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОО и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется в декабре и доводится до сведения всех работников за 2 недели до начала отпуска.

5.10. По согласованию с заведующим ДОО родителям разрешается присутствовать на занятиях и других режимных моментах.

Во время проведения занятий педагогическими работниками проверяющему лицу не разрешается:

- делать замечания по поводу их работы в присутствии детей;
 - входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только заведующий образовательного учреждения и старший воспитатель.
- 5.11. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.
- 5.12. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype , WhatsApp, Viber и др.
- 5.13. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или допсоглашением к трудовому договору.
- 5.14. Работодатель может обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или ведома заведующего ДОУ использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель может компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.
- 5.15. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

(ст. 189,191 ТК РФ)

- 6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):
- объявление благодарности;
 - награждение Почетной грамотой.
- 6.2. Поощрения объявляются приказом заведующего ДОУ и доводятся до сведения коллектива.
- 6.3. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).
- 6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.
- 6.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.6 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.6. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности.

Если заведующий не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

Результаты рассмотрения заявления заведующий, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

6.8. Работник обязан представить заведующему ДОО справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 7 настоящих Правил.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ **(ст. 199 ТК РФ)**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ)

- замечание;
- выговор;
- перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- увольнение.

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

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

7.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется представить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

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

7.7. Взыскание объявляется приказом заведующего ДОО. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

7.8. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.9. Педагоги ДОО могут быть уволены за применение методов воспитания связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью воспитанников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации».

Рассмотрены на общем собрании
коллектива МБДОУ «Детский сад
№ 73» г. Чебоксары
(протокол № 2 от 13.02.2024 г.)

*Приложение №2
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____Добродеева Е.В.

(подпись)

« _____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МБДОУ «Детский сад
№ 73» г. Чебоксары
от 14.02.2025 № 20

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 73 «ПОЛЯНКА»
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

г. Чебоксары
2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 31.10.2013 г. № 3570 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Чебоксары" (в ред. Постановлений администрации г. Чебоксары ЧР от 28.04.2014 N 1463, от 02.02.2015 N 302, от 10.12.2015 N 3660, от 16.11.2016 N 3085, от 29.05.2017 N 1333, от 28.09.2018 № 1868, от 17.06.2019 № 1373, от 20.11.2017 N 2701, от 07.02.2018 N 187, от 28.09.2018 N 1868, от 17.06.2019 N 1373, от 16.12.2019 N 3104, от 28.01.2020 N 188, от 19.06.2020 N 1067, от 26.11.2020 N 2357)), постановлением администрации города Чебоксары от 30.09.2020 года № 1844 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары» а также поручением Администрации Главы Чувашской Республики от 30.07.2018 № 180/12-11911.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере образования (далее – учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

коэффициенты к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников ДООУ экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В_к - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников учреждения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических, работников и работников учебно- вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204)."

2.2. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дошкольного образования, начального профессионального, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7342
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	9053
	2 квалификационный уровень:	9053
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	9259
	2 квалификационный уровень:	9259
	3 квалификационный уровень:	9259
	4 квалификационный уровень:	10160
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	9960
	2 квалификационный уровень:	10936
	3 квалификационный уровень:	11990

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 – 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются

нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5 – 2.8 настоящего раздела Положения.

2.4. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения, не являющимися молодыми специалистами:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет – 0,30.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения - 0,25.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам

учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,30 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

Размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	0,05
	2 квалификационный уровень	0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	0,12
	2 квалификационный уровень	0,15
	3 квалификационный уровень	0,18
	4 квалификационный уровень	0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	0,20
	2 квалификационный уровень	0,22
	3 квалификационный уровень	0,25

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

к полученному размеру оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.9. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7342
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	9053
	2 квалификационный уровень:	9053
	3 квалификационный уровень:	9053
	4 квалификационный уровень:	9053
	5 квалификационный уровень:	9960
Профессиональная	1 квалификационный уровень:	8174

квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	2 квалификационный уровень	8992
	3 квалификационный уровень	9864
	4 квалификационный уровень	11847
	5 квалификационный уровень	12109

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 до 5 лет – 0,15;

свыше 5 лет – 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	5633
		2 квалификационный разряд	6196
		3 квалификационный разряд	6803
	2 квалификационный уровень		7489
Профессиональная квалификационная группа профессий	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	7831
		5 квалификационный разряд	8318
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	8811

рабочих второго уровня	уровень	7 квалификационный разряд	9297
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	9864

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1 Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Установление размеров должностных окладов руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования

администрации города Чебоксары (далее – управление образования), в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера – приказами руководителей учреждений.

5.2. Управление образования устанавливает руководителям учреждений, находящихся в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Руководителю учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения управление образования должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере."

5.5. Условия оплаты труда, продолжительность ежегодного отпуска, а также иные гарантии и компенсации руководителю Учреждения определяются исключительно в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", условия которого должны соответствовать муниципальным правовым актам города Чебоксары. Положения коллективного договора Учреждения, соглашений или локальных нормативных актов Учреждения в части условий оплаты труда, продолжительности ежегодного отпуска, иных гарантий и компенсаций на руководителя Учреждения не распространяются.

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6.2. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее – с ограниченными возможностями здоровья)	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями	

	труда:	
	работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от оклада в размере 12%
	хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере 12%
	рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере 12%
	грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	доплата от оклада в размере 12%
	машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства	доплата от оклада в размере 12%
3.	Работники общеобразовательных учреждений: за непрерывный стаж работы при исправительно-трудовых учреждениях и профилакториях Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации	надбавка от оклада (ставки) в размерах, предусмотренных для работников учреждений исполнения наказаний Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации
4.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
5.	Работники образовательных учреждений города Чебоксары, занятые в сфере образования:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки) в размере 10%

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании" – надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, за исключением работников, указанных в абзаце третьем пункта 7.3 настоящего Положения, имеющим ученые степени

кандидата наук или доктора наук: доктора наук – до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук – до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам, имеющим родственные связи с руководителем ДООУ, принимается коллегиально с участием сотрудника управления образования (по согласованию).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов)) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации города Чебоксары в размере до одного должностного оклада.

8.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом. Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения."

IX. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДОА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Музыкальный руководитель
Воспитатель
Педагог-психолог
Старший воспитатель
Учитель-логопед (логопед)
Инструктор по физической культуре

ПРИНЯТ
на Общем собрании работников
«10» февраля 2025 г.
Председатель собрания
_____ Л. Н. Павлова
Протокол собрания
от «10» февраля 2025 г.

*Приложение № 3
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____Добродеева Е.В.
(подпись)

«_____» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом

МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары

от 14.02.2025 № 20

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики**

г. Чебоксары
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики (далее — Учреждение) с целью усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары.

Настоящее Положение вводится с целью установления: порядка премирования работников; размеров и оснований премирования, при условии достижения Учреждением, а также отдельными работниками результатов в труде или наступления значимых событий и юбилейных дат.

1.2. Премирование работников осуществляется за счет средств бюджета и за счет внебюджетных источников. На премирование направляются средства экономии фонда оплаты труда бюджетных ассигнований (по вакантным должностям), так и средств из внебюджетных источников. Премирование осуществляется при условии наличия достаточных денежных средств в фонде оплаты труда Учреждения.

1.3. О введении в действие настоящего Положения, об изменении или отмене его работники предупреждаются не позднее, чем за месяц.

1.4. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.5. Размеры материального поощрения работников Учреждения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении.

1.6. За недобросовестное выполнение возложенных на работника обязанностей и нарушение трудовой дисциплины по согласованию с профсоюзной организацией администрация имеет право снять, либо уменьшить размер материального поощрения от начисляемой суммы поощрения, а также лишить сотрудника премиальных выплат, учитывая тяжесть совершённого проступка.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Фонд премирования формируется за счет средств от деятельности, приносящей доходы и средств, выделенных из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, а также за счёт и в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

3. Порядок премирования и утверждение премии. Критерии премирования

3.1. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам этих работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, городских, школьных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.2. При премировании по итогам: работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. Заведующий утверждает размер премии за выполнение показателей премирования.

3.4. Премия по настоящему Положению начисляется по результатам работы за отчетный период и фактически отработанное время.

3.5. Незрасходованные за отчетный период средства премии фонда могут быть использованы на выплату премии в последующих периодах.

3.6. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оформленные в приказе заведующего учреждения.

3.7. Работникам, проработавшим не полный период, учитываемый для начисления премии, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов, болезнью и по другим уважительным причинам, рассматриваемым непосредственно заведующим учреждением, выплата премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном отчетном периоде.

3.8. Не премируются работники:

- по вине, которых допущены нарушения в процессе работы;
- нарушивших трудовую дисциплину;
- не должным образом выполняющих свои трудовые обязанности.

4. Порядок премирования работников

4.1. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии не ограничен.

4.2. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

4.3. Выплата премий осуществляется единовременно. Единовременное премирование производится на основании приказа Учреждения, в котором указывается размер единовременной премии

4.4. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.5. Премирование руководителя Учреждения производится приказом начальника управления образования администрации города Чебоксары.

4.6. При расчете среднего заработка учитываются все премии целиком независимо от того, полностью или нет отработан расчетный период.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению всем работникам, состоящим в штате и распределяется заведующим на основании приказа. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.2. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

- по случаю смерти близких родственников: родители, дети, супруги.
- по случаю болезни, повлекшее хирургическое вмешательство детей, супругов.
- тяжелое материальное положение.

6. Ответственность

Ответственность за разработку и поддержание в актуальном состоянии настоящего Положения несет руководитель Учреждения.

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после его принятия Общим собранием коллектива Учреждения, по согласованию с профсоюзной организацией в установленной порядке.

7. Принятие и внесение изменений

Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения, профсоюзной организацией и принимаются на его заседании.

Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения Общего собрания коллектива Учреждения, профсоюзной организации сотрудников.

Настоящее Положение является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников

Протокол от 10.02. 2025 г. № 2

*Приложение № 4
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____Добродеева Е.В.

(подпись)

«_____»_____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом

МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары

от 14.02.2025 № 20

**Положение о
распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары**

г. Чебоксары

2025

I. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары, подведомственного управлению образования администрации города Чебоксары (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ (далее – организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары, утвержденного приказом по ДОУ и Примерным Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, разработанный в соответствии с постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары».

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, утверждается локальным актом организации и согласовывается с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда организации на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации.

В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам организации за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

- 1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации;

- 2) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями,

нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;

3) лицам, работающим в общеобразовательной организации, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации утверждаются руководителем организации в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организацией данной организации.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой организации, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации ДООУ.

Оценка эффективности работы работников осуществляется по показателям и критериям, утвержденным по показателям и критериям, утвержденным организацией.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников организации два раза в год производится подсчет баллов за предыдущий период (в сентябре – за период с января по август включительно, в январе – за период с сентября по декабрь) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником организации.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками организации. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Затем, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда организации (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам принимается руководителем организации по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя организации по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных субсидий на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности,

направленных организацией на оплату труда работников организации.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам образовательных организаций один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары (постановление администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Порядок, размеры и условия премирования работников организации по итогам работы определяются локальными нормативными актами организации.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа, созданная приказом по организации. В состав рабочей группы включаются представители органа общественного самоуправления и профсоюзной организации данной организации.

Для этого каждый работник организации, включая работников вновь поступивших на работу, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется в январе и сентябре. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальной образовательной организации представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации, а также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы.

Внешние совместители и вновь поступившие работники, но ранее не работавшие в образовательной организации аналитическую справку не представляют. За конкретные результаты деятельности (победу на конкурсах, смотрах, участие в конференциях и других мероприятий различного уровня) им может быть выплачена единовременная премия в размере, установленном решением рабочей группы за соответствующий период работы.

Работники, не имеющие возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку и оценочный лист, предоставляют их по выходу на работу.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая группа оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которая заверяется подписью руководителя организации и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы. При изменении состава рабочей группы и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы по акту приема-

передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел организации.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников организации на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя организации и печатью.

Руководитель организации копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления.

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и представитель профсоюзной организации данной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в организацию.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации данной организации руководитель организации издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам организации за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии руководители организаций предоставляют оригиналы протокола и оценочных листов.

Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится два раза в год в январе и сентябре.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников организации по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

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

По истечении 10 дней после заседания рабочей группы решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

В случае если работник уволился из данной образовательной организации и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в образовательной организации, в которой были рассмотрены результаты его работы.

Уволившимся работникам выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за последний оценочный период со дня их увольнения.

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников

Протокол от 10.02.2025 г. № 2

*Приложение к Положению о
распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары*

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ «Детский сад

№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых
работ работников

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

(указывается наименование учреждения)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за _____ 20__ года

N п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по показателю 1		Сумма баллов по показателю 2		Сумма баллов по показателю 3		Сумма баллов по показателю 4		Сумма баллов по показателю 5		Сумма баллов по показателю 6		Сумма баллов по показателю 7		Сумма баллов по показателю 8		Сумма баллов по показателю 9		Сумма баллов по показателю 10		Сумма баллов по показателю 11		Общая Сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.																									
2.																									
	Всего																								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

«__» _____ 20__ год

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

воспитателя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за

20

года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Средний показатель посещаемости ДОУ детьми: - 100-80 %; - 79-70 %; - 69-0 %	1,5 1,0 0,5		1. Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников		
1.2 Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы.	1,5				
Итого:	3,0				

2.1. Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5		2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования		
2.2. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5				
2.3. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0				
2.4. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0				
Итого:	6,5				

3.1. Участие в профессиональных конкурсах проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии, наличие призовых мест: - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне.	0,5 1 1,5		3. Реализация мероприятий по выявлению творчески		
---	-----------------	--	--	--	--

Итого:	5,5				
4.1. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0		4. Реализация дополнительных проектов		
4.2. Реализация различных проектов	1,0				
4.3. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической систем.	1,0				
Итого:	3,0				
5.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		5. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
Итого:	2,5				
6.1 Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5		6. Обеспечение информационной открытости ДОУ		
Итого:	1,5				
7.1 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития инициативы и творческих способностей	1,5		7. Создание элементов образовательной инфраструктуры		
Итого:	1,5				
8.1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5		8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
8.2. Актуальность и содержательность оформления информационного пространства	1,5				
Итого:	2,0				
Всего по всем показателям баллов	23				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

(подпись)

(Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и
аналитических отчетов от работников учреждения)

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
о работе по выполнению утвержденных показателей и критериев
качества выполняемых работ

воспитателя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за _____ 20 _____ года

Критерии	Показатели	Шкала показателей
1. Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников		
	максимальное количество баллов по критерию	
2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	2.1.	
	2.2.	
	2.3.	
	2.4.	
	максимальное количество баллов по критерию	
3. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов	3.1.	
	максимальное количество баллов по критерию	
4. Реализация дополнительных проектов	4.1.	
	4.2.	
	4.3.	
	максимальное количество баллов по критерию	
5. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	5.1.	
	максимальное количество баллов по критерию	
6. Обеспечение информационной открытости ДОУ	6.1	
	максимальное количество баллов по критерию	
7. Создание элементов	7.1	

образовательной инфраструктуры	максимальное количество баллов по критерию	
8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	8.1.	
	8.2.	
	максимальное количество баллов по критерию	
Итого:		

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Воспитатель

Критерии	Показатели	Шкала показателей
9. Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников	1.2 Средний показатель посещаемости ДОУ детьми:	
	- 100-80 %;	1,5
	- 79-70 %;	1,0
	- 69-0 %	0,5
	1.3 Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы.	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	3,0

10. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	2.5. Представление передового педагогического опыта на:	
	- городском уровне;	0,5
	- республиканском уровне;	1,0
	- всероссийском уровне	1,5
	2.6. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	2.7. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	2.8. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	максимальное количество баллов по критерию	6,5

11. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов	3.2. Участие в профессиональных конкурсах проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии, наличие призовых мест:	
	- на муниципальном уровне;	0,5
	- на республиканском уровне;	1
	- на федеральном уровне.	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	5,5

12. Реализация дополнительных проектов	4.4. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	4.5. Реализация различных проектов	1,0
	4.6. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической систем.	1,0
	максимальное количество баллов по критерию	3,0
13. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	5.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе:	
	- на уровне ДООУ;	1,0
	- города и Республики	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	2,5
14. Обеспечение информационной открытости ДООУ	6.1 Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	1,5
15. Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития инициативы и творческих способностей	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	1,5
16. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	8.3. Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5
	8.4. Актуальность и содержательность оформления информационного пространства	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	2,0
Итого:		23

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

учителя-логопеда

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5		Эффективность коррекционно-развивающей деятельности.		
1.2 Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5				
1.3 Использование современных	1,5				

коррекционных технологий					
Итого:	2,5				

2.1.Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5		Обеспечение непрерывности и собственного профессионального образования		
2.2.Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5				
2.3.Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5				
2.4.Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0				
2.5.Публикации статей личного педагогического опыта	1,0				
Итого:	8,0				

3.1.Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0		Реализация дополнительных проектов		
3.2.Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0				
3.3.Реализация различных проектов.	1,0				
Итого:	3,0				

4.1 Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):			Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов		
--	--	--	--	--	--

- на муниципальном уровне;	0,5				
- на республиканском уровне;	1,0				
- на федеральном уровне	1,5				
Итого:	3,0				
5.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе:			Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
Итого:	2,5				
6.1. Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5		Обеспечение информационной открытости ДОУ		
Итого:	1,5				
7.1 Оформление кабинета, зала и др.	1,5		Создание элементов образовательной инфраструктуры		
7.2 Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5				
Итого:	3,0				
8.1.Оказание консультативной диагностической помощи родителям консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1,0		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
Итого:	1,0				
Всего по всем показателям (баллов)	24,5				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ год

(подпись)

(Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и
аналитических отчетов от работников учреждения)

Учитель-логопед		
Критерии	Показатели	Шкала показателей
Эффективность коррекционно-развивающей деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5
	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5
	Использование современных коррекционных технологий	1,5
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на:	
	- городском уровне;	0,5
	- республиканском уровне;	1,0
	- всероссийском уровне	1,5
	Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0
	Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Реализация различных проектов	1,0
	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):	
	- на муниципальном уровне	0,5
	- на республиканском уровне	1,0
	- на федеральном уровне	1,5

Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 баллов)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 баллов)	Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Оформление кабинета, зала и др.	1,5
	Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, социумом (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балла)	Оказание консультативной диагностической помощи родителям воспитанников, окружающему социуму	1,0
Итого:		24,5 балла

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

младшего воспитателя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций					
Участие в благоустройстве территории ДООУ, оформление прогулочных участков, санитарное состояние веранды на групповом участке: - качественно, в системе; - постоянно	1,5 0,5				
Отсутствие замечаний по соблюдению					

санитарно-гигиенических условий: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,0				
Соблюдение установленных норм выдачи питания: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,5				
Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми: - постоянно; - не постоянно	1,5 0,5				
Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5				
Участие в общественной и культурно - массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5				
Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого баллов:	11				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

(подпись)

(Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
о работе по выполнению утвержденных показателей и критериев
качества выполняемых работ

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Шкала показателя
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	
1.1	1,5 0,5
1.2	0,0 1,0
1.3	0,0 1,5
1.4	1,5 0,5
1.5	1,5
1.6	1,0 1,5
1.7	1,5 0,0
Итого баллов:	11

« _____ » _____ 20 _____ год

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

6	Младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного	Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков, санитарное состояние веранды на групповом участке: - качественно, в системе;	1,5
---	---------------------	---	--	-----

	состояния помещений, воспитательных функций	- непостоянно	0,5
		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий:	
		- имеются замечания;	0,0
		- не имеются замечания	1,0
		Соблюдение установленных норм выдачи питания:	
		- имеются замечания;	0,0
		- не имеются замечания	1,5
		Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми:	
		- постоянно;	1,5
		- не постоянно	0,5
		Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5
		Участие в общественной и культурно-массовой работе:	
		- на уровне ДООУ;	1,0
		- города и Республики	1,5
		Участие в подготовке к новому учебному году:	
		- принимает участие;	1,5
		- не принимает участия	0,0
	Итого:		11
			баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

музыкального руководителя/ инструктора по ФИЗО

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ сентябрь-декабрь _____ 20 ____ 16 ____ года

Наименование показателя	Утвержден о	Выполнено	Наименование критерия	Утвержд ено	Выполнено
1.1 Использование современных здоровьесберегающих технологий	1,5		Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников.		
1.2 Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5				
Итого:	3,0				
2.1 Представление передового педагогического опыта на:			Обеспечение непрерывности собственного		
- городском уровне;	0,5				

- республиканском уровне; - всероссийском уровне	1 1,5		профессионально образования		
2.2 Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5				
2.3 Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5				
2.4 Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1				
2.5 Публикации статей личного педагогического опыта	1				
Итого:	8,0				
3.1.Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):			Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов		
- на муниципальном уровне;	0,5				
- на республиканском уровне;	1				
- на федеральном уровне	1,5				
Итого:	3,0				
4.1.Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1		Реализация дополнительных проектов		
4.2.Реализация различных проектов	1				
4.3.Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1				
Итого:	3,0				
5.1.Участие в общественной и культурно-массовой работе:			Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
- на уровне ДООУ	1				
- города и Республики	1,5				
Итого:	2,5				
6.1.Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5		Обеспечение информационной открытости ДООУ		

Итого:	1,5				
7.1 Оформление кабинета, зала и др.	1,5		Создание элементов образовательной инфраструктуры		
7.2 Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5				
Итого:	3,0				
8.1 Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
Итого:	0,5				
Всего по всем показателям (баллов)	24,5				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

Музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО

Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Использование современных здоровьесберегающих технологий	1,5
	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на:	0,5
	- городском уровне;	1,0
	- республиканском уровне;	1,5
	- всероссийском уровне	
	Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные	1,0

	версии)	
	Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	0,5 1,0 1,5
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	Реализация различных проектов	1,0
	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0
Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ - города и Республики	1,0 1,5
Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Оформление кабинета, зала и др.	1,5
	Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 0,5 балла)	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5
Итого:		24,5 балла

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

педагога-психолога

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.4 Положительная динамика результатов	0,5		9. Эффектив		

коррекционной работы			ность коррекционно- развивающей деятельности.		
1.5 Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5				
Итого:	1,0				

2.1 Наличие и реализация программы по работе с одарёнными детьми	1,0		10. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей		
Итого:	1,0				

3.1. Психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска»	1,0		11. Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
Итого:	1,0				

2.6. Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5		12. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования		
2.7. Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5				
2.8. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5				
2.9. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0				
2.10. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0				
Итого:	8,0				

3.4. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной	1,0		13. Реализация дополнительных проектов		
---	-----	--	--	--	--

методической системы					
3.5. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0				
3.6. Реализация образовательных и социально-значимых проектов.	1,0				
Итого:	3,0				

6.2. Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5		14. Обеспечение информационной открытости ДОУ		
Итого:	1,5				

7.3 Оформление кабинета, зала и др.	1,5		15. Создание элементов образовательной инфраструктуры		
7.4 Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5				
Итого:	3,0				

8.1. Работа с коллективом по профилактике конфликтных ситуаций: - эффективная работа; - не эффективная работа	1,0 0,0		16. Осуществление взаимодействия с другими педагогами ДОУ		
Итого:	1,0				

8.2. Оказание консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1,0		17. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
8.3. Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	0,5				
Итого:	1,5				

10.1 Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):	0,5 1,0 1,5		18. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов		
---	-------------------	--	--	--	--

- на муниципальном уровне;					
- на республиканском уровне;					
- на федеральном уровне					
Итого:	3,0				

11.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе:			19. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
Итого:	2,5				

Всего по всем показателям (баллов)	26,5				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

Критерии	Показатели	Шкала показателей
Эффективность коррекционно-развивающей деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5
	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5
Реализация мероприятий по развитию талантливых детей (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Наличие и реализация программы по работе с одарёнными детьми	1,0
Работа с детьми из социально неблагополучных семей (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска»	1,0
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на:	0,5
	- городском уровне;	1,0
	- республиканском уровне;	1,5
	- всероссийском уровне	
	Руководство работой городских методических объединений педагогов,	1,5

	школ наставничества и передового опыта	
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0
	Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	Реализация образовательных и социально-значимых проектов	1,0
Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Оформление кабинета, зала и др.	1,5
	Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5
Осуществление взаимодействия с другими педагогами ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Работа с коллективом по профилактике конфликтных ситуаций:	1,0
	- эффективная работа; - не эффективная работа	0,0
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Оказание консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1,0
	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	0,5
Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобрнауки Чувашии (наличие призовых мест):	0,5
	- на муниципальном уровне;	1,0
	- на республиканском уровне;	1,5
	- на федеральном уровне	
Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе:	1,0
	- на уровне ДООУ; - города и Республики	1,5
Итого:		26,5 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

дворника

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержден о	Выполн ено	Наименование критерия	Утвержд ено	Выпол нено
1.1 Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	0,5 0,5 0,5 0,5		Высокая организация уборки территории		
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5				
1.3 Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0				
Итого:	3,5				

2.1. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно.	1,5 0,5		Дополнительные критерии.		
2.2. Участие в					

общественной и культурно-массовой работе:					
- на уровне ДОУ	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.3. Участие в подготовке к новому учебному году:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
Итого:	5,0				

Всего по всем показателям (баллов)	8,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

(подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

делопроизводителя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий заведующего в установленные сроки	1,0		5. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности заведующего		
1.2 Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1,0				
1.3 Отсутствие замечаний	0,5		6.		

на ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой					
1.4 Своевременное и качественное ведение электронного документооборота			7.		
	1,0				
Итого:	3,5				

2.1. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0		8. Дополни тельные критерии.		
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		9.		
2.3. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	9,0				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

(подпись) (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и
аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

заведующего хозяйством

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выполнено	Наименование критерия	Утвержде но	Выпол нено
1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям завхоза) за данный период:			1. Санитарно-гигиенические условия		
- отсутствие замечаний; - есть замечания	1,0 0,0		2.		
1.2 Проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ согласно проектно-сметной документации: - соответствует требованиям, срокам исполнения; - с незначительными замечаниями	1,0 0,5		3.		
1.3 Подготовка ДОУ к учебному году в части ответственности работника: - без замечаний; - с замечаниями	1,5 0,0		4.		
1.4 Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
1.5 Организация работы со сторожами, рабочими по обслуживанию здания, дворниками. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок: - замечаний не имеется; - замечания имеются	1,0 0,0				
Итого:	6,0				

2.1 Создание условий по безопасности ДОУ: ППБ, ОТ и ТБ, антитеррористическая защита (обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и			5. Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации		
--	--	--	---	--	--

обеспечение их рабочего состояния, АПС, автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; тревожной кнопки и др.): - в полном объеме; - не в полном объеме	1,0 0,5				
2.2 Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения: - соответствует требованиям и своевременности; - имеются замечания	1,0 0,5				
Итого:	2,0				

3.1 Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки): - без замечаний - с замечаниями	1,0 0,0		6. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря		
3.2 Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности: - своевременно; - с незначительными замечаниями; - с грубыми замечаниями	1,0 0,5 0,0				
Итого:	2,0				

4.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		7. Дополнительные критерии		
4.2 Участие в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность					

по энергоресурсам:					
- в полном объеме;	1,0				
- частично;	0,5				
- не выполняется	0,0				
4.3 Своевременная профессиональная подготовка (обучение, курсы и др.)	1,0				
4.4 Своевременное освоение плана ФХД	1,5				
Итого:	6,0				

Всего по всем показателям (баллов)	16				
---	-----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

кастелянши

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0		10. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей		
1.2 Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5				
1.3 Подготовка к проведению утренников и развлечений в ДОУ (пошив костюмов и					

атрибутов):					
- качественно;	1,5				
- удовлетворительно	0,0				
Итого:	4,0				

2.4.Участие в подготовке к новому учебному году:			11. Дополнительные критерии.		
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
2.5.Участие в общественной и культурно-массовой работе:					
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.6.Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков:					
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	9,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

кладовщика

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ сентябрь-декабрь _____ 20 _____ 17 _____ года

Наименование показателя	Утвержд ено	Выпол нено	Наименование критерия	Утвержд ено	Выполн ено
1.1 Качество поставляемых продуктов (работа с поставщиками): - отсутствие замечаний; - имеются замечаний	1,5 0,0		12. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей		
1.2 Отсутствие замечаний по ведению документации (в т.ч. составление меню) и оформление заявок на продукты питания: - замечаний нет; - замечания имеются	1,5 0,0				
1.3 Отсутствие замечаний по соблюдению сроков скоропортящихся продуктов, товарного соседства при хранении продуктов в холодильниках и др., согласно СанПиН: - не имеется замечаний; - замечания имеются	1,0 0,0				
1.4 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений: - не имеется замечаний; - замечания имеются	1,0 0,0				
1.5 Подготовка овощехранилища к закладке овощей и своевременная закладка овощной продукции: - соответствует требованиям; - не соответствует	1,0 0,0				
1.6 Отсутствие недостат и излишек продуктов по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - имеются нарушения; - не имеется	0,0 1,5				
1.7 Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу работника: - полное отсутствие;	1,5				

- имеются нарушения	0,0				
Итого:	9,0				
2.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		3. Дополнительные критерии.		
2.2. Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
Итого:	4,0				
Всего по всем показателям (баллов)	13				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ

кухонного работника

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие;	1,0		14. Соблюдение санитарно-гигиенических условий		

- не принимает участия	0,0				
1.2 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году:					
- принимает участие	1,5				
- не принимает участия	0,0				
1.3 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока:					
- замечаний нет;	1,0				
- имеются замечания	0,0				
Итого:	3,5				

2.1. Участие в благоустройстве территории ДОУ:			15. Дополните льные критерии.		
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе:					
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики.	1,5				
Итого:	4,0				

Всего по всем показателям (баллов)	7,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

(подпись) (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

машинист по стирке белья

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0		16. Высокая организация обслуживания воспитанников		
1.2 Качество стирки белья: - соответствует; - не соответствует	1,5 0,0				
Итого:	2,5				

2.3. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		17. Дополнительные критерии.		
2.4. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
2.5. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

повара

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - отсутствие обоснованных жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0		1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1.2 Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода - полное отсутствие; - имеются незначительные замечания 1-2; - имеются замечания	1,5 1,0 0,0				
1.3 Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу повара: - полное отсутствие; - имеются нарушения;	1,0 0,0				
1.4 Повышение профессиональной компетентности, повышение квалификации, участие совместно с шеф-поваром в работе по составлению меню, в работе комиссии по питанию, уровень самообразования: - качественно; - не наблюдается	0,5 0,0				
1.5 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0				
1.6 Отсутствие недостатков и					

излишек по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - не имеется; - имеется	1,0 0,0				
Итого:	6,5				

2.1 Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5		2. Дополнительные критерии		
2.2 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5				
2.3 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
2.4 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	7,0				

Всего по всем показателям (баллов)	13,5				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

_____ **программиста (техник)**

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Ведение сайта, его своевременное обновление	1,5		18. Высокая организация уборки территории		
1.2 Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	1,5				
1.3 Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность	1,5				
Итого:	4,5				

Всего по всем показателям (баллов)	4,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

(подпись)

(Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

рабочего по обслуживанию и ремонту зданий

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы:			19. Высокая организация обеспечения технического		

- без замечаний;	1,5		обслуживания здания, сооружений, оборудования, механизмов		
- замечания имеются	0,0				
1.2 Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону:					
- в полном объеме;	1,5				
- частично	1,0				
1.3 Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0				
Итого:	4,0				

2.6. Участие в общественной и культурно-массовой работе:			20. Дополни тельные критерии.		
- на уровне ДООУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.7. Участие в благоустройстве территории ДООУ и оформление прогулочных участков:					
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
Итого:	4,0				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

сторожа

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.4 Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	0,5 0,5 0,5 0,5		21. Высокая организация охраны объектов		
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5				
1.6 Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5				
Итого:	3,0				

2.4. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно.	1,5 0,5		22. Дополнительные критерии.		
2.5. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ - города и Республики	1,0 1,5				
2.6. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись)

_____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений
(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выполне но	Наименовани е критерия	Утвержд ено	Выполн ено
1.1 Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0		23. Высокая организация содержания помещений		
1.2 Соблюдение графика уборки музыкального и физкультурного залов, служебных помещений: - соблюдается; - не соблюдается	1,5 0,0				
Итого:	2,5				

2.8. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		24. Дополни тельные критерии.		
2.9. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
2.10. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись) _____ (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

Шеф-повара

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выполне но	Наименование критерия	Утвержде но	Выполнен о
1.1 Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - полное отсутствие жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0		3. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1.2 Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов, норм выхода и времени закладки:	1,0 0,0				
1.3 Участие в работе комиссии по питанию в ДОУ (выходы в группы, опрос детей и т.д.): - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				

1.4 Совместная работа с персоналом по составлению меню, по выполнению натуральных норм и др.:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
1.5 Отсутствие недостатков и излишек выданных продуктов и готовой пищи по результатам инвентаризации и проверок администрацией ДОУ и другими проверяющими органами:					
- без замечаний;	1,5				
- имеются замечания	0,0				
1.6 Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям шеф-повара) за данный период:					
- отсутствие замечаний;	1,0				
- есть замечания незначительные 1-2;	0,5				
- замечаний более 3	0,0				
Итого:	8,0				

2.5 Участие в общественной и культурно-массовой работе:			4. Дополнительные критерии		
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.6 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
2.7 Участие в благоустройстве территории ДОУ:					
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
2.8 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
Итого:	7,0				

Всего по всем показателям (баллов)	15,0				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ год

(подпись) (Ф. И. О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и
аналитических отчетов от работников учреждения)

*Приложение к Положению о
распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары*

ПРОТОКОЛ
утверждения сводного оценочного листа оценки
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки
качества выполняемых работ работников
МБДОУ «Детский сад №73» г.Чебоксары
(наименование учреждения)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части
фонда оплаты труда
за _____ 202__ года

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников МБДОУ «Детский сад №73» г.Чебоксары на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период работы с _____ 202__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с _____ 202__ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: _____
(подпись) (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ года

*Приложение к Положению о
распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары*

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
протокола утверждения сводного оценочного листа
оценки выполнения утвержденных показателей и критериев
оценки качества выполняемых работ работников
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
(наименование учреждения)
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ 202__ года

Руководитель учреждения _____
(подпись) (Ф.И.О работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

«__» ____ 20__ год _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

*Приложение № 5
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

Список
категорий профессий, имеющих право на
доплату с тяжелыми и вредными
условиями труда

Профессия	Доплата в процентах
- младший воспитатель (за работу с моющими и дезсредствами)	10%
- уборщик служебных помещений (за работу с моющими и дезсредствами)	10%
- кухонный работник (за работу с моющими и дезсредствами)	12%
- машинист по стирке белья (за работу с моющими и дезсредствами)	12%
- шеф-повар (за работу в горячем цехе)	12%
- повар (за работу в горячем цехе)	12%

*Приложение № 6
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В.Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 73» г. Чебоксары

_____ Павловой Л.Н.

Перечень

профессий должностей работников учреждений образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная (должность)	профессия	Совмещаемая профессия (должность)
Старший воспитатель ДОУ		Воспитатель, младший воспитатель
Воспитатель		Младший воспитатель
Заведующий хозяйством		Делопроизводитель, рабочие всех профессий
Инструктор по физической культуре		Воспитатель
Кладовщик		Рабочие всех профессий
Психолог (педагог-психолог)		Воспитатель, библиотекарь, делопроизводитель, секретарь-машинистка, лаборант
Рабочие всех профессий		По всем рабочим профессиям с другими наименованиями
Шеф-повар		Повар, рабочие всех профессий

Приложение № 7
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

Список
категорий профессий, имеющих право на
дополнительный отпуск за вредные условия труда

Профессия	Продолжительность отпуска
- шеф-повар	7 (семь) календарных дней
- повар	7 (семь) календарных дней

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

*Приложение № 8
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики*

СОГЛАСОВАН:

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка»
г. Чебоксары
_____ Е.В. Добродеева
«28» декабря 2024г.

УТВЕРЖДЕН
приказом №2 от 28.12.2024 г.

Перечень

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

по МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

(в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" Утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

(далее – ЕТН, Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (далее – СП)

№ п/п	Наименование должности, профессии (в соответствии с ОК 016– 94)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, класс защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов - ЕТН)
1	Воспитатель	Одежда специальная защитная	Халат белый для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	Пункт 19.6 СП, ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	Пункт 19.6 СП, Приложение № 2, п. 2.1.1
2	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3677
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания).	1 шт.	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3677 ЕТН Приложение № 2,

					п. 6.1.1
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3677
		Средства защиты ног	Полуботинки кожаные для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3677
3	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593
		Средства защиты ног	Сандалии кожаные с термопластичным подноском для защиты от механических воздействий (истирания), для защиты от скольжения.	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593 ЕТН Приложение № 2, п. 1.1.1, п. 1.3.1, п. 1.8.1
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания).	1 шт.	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1

4	Шеф повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки для защиты: от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593
		Средства защиты ног	Сандалии кожаные с термопластичным подноском для защиты от механических воздействий (истирания), для защиты от скольжения.	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593 ЕТН Приложение № 2, п. 1.1.1, п. 1.3.1, п. 1.8.1
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания).	1 шт.	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1
5	Кухонный работник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки для защиты: от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1776
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1776
		Средства защиты ног	Сандалии кожаные с термопластичным подноском для защиты от механических воздействий (истирания), для	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 3593

			защиты от скольжения.		ЕТН Приложение № 2, п. 1.1.1, п. 1.3.1, п. 1.8.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1, п. 6.1.1
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания).	1 шт.	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1
6	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки для защиты: от общих производственных загрязнений - 3 от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
		Средства защиты ног	Полуботинки кожаные для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием.	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
7	Рабочий по комплексному обслуживанию	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4030

ю и ремонту зданий		для защиты: от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми		
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка для защиты от механических воздействий (истирания) из прочных износоустойчивых тканей на утепляющей прокладке для защиты от: общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) – Ми, от пониженных температур - Тн. II климатический пояс. 1 класс защиты (по уровням теплозащиты).	1 шт на 2 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1
	Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги утепленные с защитным подноском для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1,5 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1 ЕТН Приложение № 2, п.1.1.1(Прил.2) 2.1.2(Прил.2)
	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п. 4030
	Средства защиты головы	Бейсболка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4030
	Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п. 4030
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием.	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1, п. 6.1.1

		Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4030, ЕТН Приложение № 2, п.1.1.1(Прил.2) 2.1.2(Прил.2)
8	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки для защиты: от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4932
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4932
		Средства защиты ног	Полуботинки для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) и воды латексные бесшовные с текстурированной поверхностью	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4932 ЕТН Приложение № 2, п. 2.1.1, п. 6.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные с точечным покрытием.	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1511
9	Дворник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки. от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 997

	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка для защиты от механических воздействий (истирания) из прочных износостойчивых тканей на утепляющей прокладке для защиты от: общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) – Ми, от пониженных температур - Тн. II климатический пояс. 1 класс защиты (по уровням теплозащиты).	1 шт на 2 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1
	Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги утепленные с защитным подноском для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1,5 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1 п.1.1.1 п. 2.1.2
	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п. 997
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п. 997
	Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	2 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 997
	Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 997 ЕТН Приложение № 2, п.1.1.1(Прил.2) 2.1.2(Прил.2)
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 997
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксических веществ	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 997

		Средства защиты рук Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Рукавицы меховые для защиты: от механических воздействий (от истирания) - Ми, от пониженных температур – Тн.	1 пара на 2 года	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1
10	Машинист по стирке спецодежды и белья	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки. от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4031
		Средства защиты головы	Косынка (головной убор) для защиты от общих производственных загрязнений.	2 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4031
		Средства защиты ног	Полуботинки кожаные для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4031
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).	12 пар на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4031
11	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки или блуза, брюки. от общих производственных загрязнений - З от механических воздействий (от истирания) - Ми	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1491
		Средства защиты ног	Полуботинки кожаные для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 1491
12	Сторож	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания). Данные о конструкции: куртка, брюки. от общих производственных загрязнений - З	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п. 4732

			от механических воздействий (от истирания) - Ми		
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка для защиты от механических воздействий (истирания) из прочных износостойчивых тканей на утепляющей прокладке для защиты от: общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) – Ми, от пониженных температур - Тн. II климатический пояс. 1 класс защиты (по уровням теплозащиты).	1 шт на 2 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 2, п. 4.7.1
		Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п.4732
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на 2 года	ЕТН Приложение № 1, п.4732
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п.4732
		Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги утепленные с защитным подноском для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1,5 года (не включая время хранения)	ЕТН Приложение № 1, п.4732
		Средства защиты ног Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	Ботинки или полуботинки из натуральной кожи для защиты: от общих производственных загрязнений – З, от механических воздействий (от истирания) - Ми, от механических воздействий (от ударов носочной части энергией 200 Дж) – Мун 200, от скольжения по мокрым, загрязненным и другим поверхностям – См	1 пара на 1 год	ЕТН Приложение № 1, п.4732

Приложение № 9
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики

СОГЛАСОВАНЫ:
председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка»
г. Чебоксары
_____ Е. В. Добродеева
«28»декабря 2024г.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом № 2 от 28.12.2024 г.

Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и от видов работ.

(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021г №767н,
Приложение № 3 табл.№ 1)

Приложение №2 к таблице №17			
№ п/ п	Производственные загрязнители. Виды работ.	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц. мл	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр	
	Младший воспитатель, повар, шеф повар, кухонный работник, уборщик производственных и служебных помещений, машинист по стирке спецодежды и белья		
1	общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250\200	100

Примечание:

Тип ДСИЗ	Наименование ДСИЗ
Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Жидкое мыло (сертификат соответствия ТР ТС 019/2011) или Жидкое мыло (сертификат соответствия ТР ТС 009/2011) или Туалетное кусковое мыло (с 01.03.2025)
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем регенерирующего (восстанавливающего) типа

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями смывающие средства не выдаются непосредственно работнику. Работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях из расчета: 1,5 л жидкого туалетного мыла или 150 г. туалетного мыла (с 01.03.2025) на 1 санузел ежемесячно. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется (п. 37 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами").

Приложение № 10
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:
_____ Е.В.Добродеева

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 2 от 28.12.2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2025 г.

МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка» города Чебоксары

Администрация и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации заключили
настоящее соглашение о том, что в течение 2005 г. администрация
МБДОУ «Детский сад № 73 «Полянка» города Чебоксары обязуется выполнить следующие
мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

№№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Коли- чество	Стои- мость работ в тыс. руб	Сроки выполн ения	Отвест- венные за выпол- нение меропри- ятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаем ых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщ ин	всего	в т.ч. женщ ин
1	Организация обучения проверки знаний по охране труда работников ДОУ.	49	30000,00	2025	Администр ация	49	47	-	-
2	Организация инструктажа по охране труда работников ДОУ	49	-	1 раз в 6 мес.	Администр ация	-	-	-	-
3	Направить на курсы обучения по ГО и ЧС, противопожарной безопасности.	1	-	Июнь 2025	Администр ация	-	-	-	-
4	Обновление инструкций по ОТ в связи с выходом нормативных документов. Утверждение и размножение инструкций по охране труда (отдельно по видам работ и по профессиям)	По мере надобности	-	По мере выхода нормативных документов	Отв. по ОТ	-	-	-	-
5	Обеспечение сотрудников МБДОУ законодательными иными нормативно – правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности по ГО и ЧС	-	-	По мере надобности	Администр ация	-	-	-	-
6	Разработать и утвердить перечень производственных работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены:				Администр ация и Отв. по ОТ	-	-	-	-
	Ежегодные периодические медицинские осмотры в установленном порядке.	49	75000,00	Май 2025	Администр ация	-	-	-	-
	Право на досрочную трудовую	-	-	-	Администр	-	-	-	-

	пенсию и дополнительный отпуск.				ация				
	Обеспечение спецодеждой по действующим нормам и других средств индивидуальной защиты.	49	50000,00	2 раза в год	Администрация	-	-	-	-
	Компенсация за работу в опасных и вредных условий труда	17	10% за за работу с хлоросодержащими препаратами (мл. воспитатель), 12 % за работу в опасных и вредных условий труда (работники пищеблока и машинист по стирке белья)	Ежемесячно	Администрация	-	-	-	-
7	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие эксплуатации	2	-	1 раз в полгода	ППО комиссия по ОТ	-	-	-	-
8	Организаций комиссий по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организации - организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда, по контролю за организацией питания детей, по проверке знаний по охране труда работников.	4 раза в год	-	По плану работы	ППО комиссия по ОТ	-	-	-	-
9	Регулярная проверка освещения	-	-	ежемесячно	Завхоз, рабочий по обслуживанию здания	-	-	-	-
10	Испытание диэлектрических перчаток, ковриков в электрощитовой.	1 пара, 1 шт	2000,00	1 раз в год	Администрация	-	-	-	-
11	Прочистка вентиляционных систем в производственных и бытовых помещений, с целью выполнения	В здании д/сада	15000,00	1 раз в год	Администрация	-	-	-	-

	нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды								
12	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности (маркировка)	-	2000,00	2 раза в год	Администрация	-	-	-	-
13	Замена, перезарядка, переосвидетельствование огнетушителей	1 раз в год	10000,00	Июль 2025	Администрация	-	-	-	-
14	Замена песка в песочницах, организация его хранения для зимнего времени года.	1 раз в год	5000,00	Май 2025	Администрация	-	-	-	-
15	Регулярная проверка питьевого режима, замена кухонной и столовой посуды	-	-	Ежеквартально	Администрация	-	-	-	-
16	Ремонт кухонного и прачечного оборудования		50000,00	Август	Администрация	-	-	-	-
17	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляция проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		12000,00	Апрель	Администрация	-	-	-	-
18	Проведение косметического ремонта групповых помещений, кабинетов, общего коридора.	--	-	По мере надобности	Администрация	-	-	-	-
19	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	-	-	В течение года	Медсестра ГKB	-	-	-	-
20	Проведение гигиенического обучения работников	15	16000,00	Август 2025	Администрация	-	-	-	-
21	Дератизация (по необходимости) и дезинфекция (по необходимости)		20000,00		Администрация	-	-	-	-
22	Разработка, утверждение инструкций и плана мероприятий по пожарной безопасности.	По мере надобности	-	1 раз в квартал	По мере надобности	-	-	-	-
23	Проведение эвакуационных тренировок при возникновении пожара.	4	-	1 раз в квартал	Администрация	-	-	-	-
24	Выполнение предписаний МЧС	--	-	При наличии	Администрация	-	-	-	-
25	Осуществление общественного контроля за улучшением условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения	-	-	В течение года	Администрация	-	-	-	-
	Итого		287000,00						

Заведующий
Председатель профкома

Приложение № 11
к коллективному договору муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 73 «Полянка»
города Чебоксары Чувашской Республики

Форма расчетного листа

МБДОУ "Детский сад № 73" г. Чебоксары РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за				
Отработано Подразделение 073 Д/с 73 Должность Воспитатель Ставка Ст. вычеты				
На начало периода				
Начисление / Удержание		Время		Начислено
Оклад				
Стаж 25 %				
Категория 15%				
Персональный коэффициент 18%				
Качество выполняемых работ				
Интенсивность и высокие результаты				
НДФЛ				
Профсоюзные взносы Горком новый (0,65%)				
Профсоюзные взносы Реском (0,35%)				
ИТОГО				
Выплата заработной платы за первую половину месяца				
ИТОГО выплачено				
ВСЕГО				
На конец периода (на руки)				
НДФЛ за	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
С начала года	Ед. тариф	ФСС НС	ФОМС	ФСС

МБДОУ "Детский сад № 73" г. Чебоксары

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за

Отработано

Подразделение 073 Д/с 73

Должность Младший воспитатель

Ставка

Ст. вычеты

На начало периода				
Начисление / Удержание	Время			
Оклад				
Персональный коэффициент				
Доведение до МРОТ				
НДФЛ				
ИТОГО				
ВСЕГО				
На конец периода (на руки)				
НДФЛ за	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
С начала года	Ед. тариф	ФСС НС	ФОМС	ФСС