

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому развитию детей»  
города Чебоксары Чувашской Республики  
на 2018-2021 годы

Зарегистрировано от «02» марта 2018 г.  
за № 301

Заместитель главы администрации города Чебоксары  
по экономическому развитию и финансам И.И. Колебанова Н.В.

В территориальном профсоюзном органе  
Регистрационный № 426 от «05» 03 2018г.  
Председатель городской организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ З.А. Ильина З.А.

## 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 № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» 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 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28);

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Семеновой О.Г. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Никитиной Н.В.

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 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 23.03.2021 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года 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;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки:

а) возмещать работнику расходы по проезду:

-оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

-оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

-оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

-оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

б) возмещать работнику расходы на проживание:

-расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

в) возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

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.

Норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Чувашской Республике;

100 рублей – за пределы Чувашской Республики;

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

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 25%.

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

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

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

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

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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



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

3.5. В образовательной организации с учетом объемов педагогической работы руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список на новый учебный год.

Объем педагогической работы педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде под роспись с тарификационным списком не позднее чем за два месяца до начала нового учебного года.

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

3.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении его на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения вновь принятым педагогическим работникам на период отпуска по уходу за ребенком либо другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. Продолжительность рабочей недели *пятидневная* непрерывная рабочая неделя с 2 выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №\_\_ ) 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.

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 (приложение № \_\_\_).

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

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством 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 до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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.

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

3.17. 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, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

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

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

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

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

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 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.

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам согласно положения об оплате труда (приложение № \_\_\_\_).

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число последующего 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 ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых 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.

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 в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно .

4.7. 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 в образовательной организации (выслуга лет).

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере оклада.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 4 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные Положения об оплате труда, Порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Премирования, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору

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

4.12. 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.

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

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК

РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

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

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

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приложение №\_\_\_), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение №\_\_\_).



6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно 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).

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации 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);

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_ О. Г. Семенова

М..П

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Н. В. Никитина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ « Детский сад № 9»  
г. Чебоксары  
\_\_\_\_\_ Н. В. Никитина

Протокол № \_\_\_\_\_  
«   » \_\_\_\_\_ 20   г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 9»  
г. Чебоксары  
\_\_\_\_\_ О.Г. Семенова

Приказ № \_\_\_\_\_  
«   » \_\_\_\_\_ 20   г.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**для работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 9 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому развитию детей»  
города Чебоксары Чувашской Республики**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила)- локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) и иными федеральными законами 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 иные вопросы регулирования взаимоотношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» города Чебоксары Чувашской Республики (далее - Работодатель).

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Прием и увольнение работников ДООУ осуществляет руководитель (заведующий) ДООУ.

2.2. Прием на работу в ДООУ производится путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в ДООУ

2.3. Трудовой договор между работником и работодателем заключается по общему правилу на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается:

— на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

— в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Срочный трудовой договор определяется соглашением сторон. При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон:

— с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

— с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

— с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем сотрудник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; несовершеннолетних лиц;
- лиц, окончивших образовательное учреждение профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности впервые в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем – ДОУ.

2.6. До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работающего работника на другую работу в ДОУ) администрация обязана ознакомить работника под роспись:

- с Уставом ДОУ и коллективным договором;
- с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых

актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.7. Прием на работу оформляется приказом заведующего по личному составу, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовую книжку работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

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

2.9. На каждого работника ДООУ оформляется карточка учета установленной формы и личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, одного экземпляра письменного трудового договора, копии документа об образовании или профессиональной подготовке, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника только в течение срока действия взыскания.

Личное дело работника хранится в ДООУ постоянно, а после увольнения-до достижения работником возраста 75 лет, после чего подлежит уничтожению.

О приеме работника в ДООУ делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Постоянный или временный перевод сотрудника на другую работу производится только с его письменного согласия, в исключительных случаях, предусмотренных Трудового кодекса РФ. При этом сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Условия и сроки такого перевода определяются ТК РФ.

До перевода администрация обязана ознакомить работника под роспись:

—с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника на новом месте работы;

—проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей на новом месте работы. Инструктаж оформляется в журнале установленном порядке.

Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т.ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей или их части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Условия и сроки такого перевода определяются

ст. 72 Трудового кодекса РФ. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

2.11. В связи с изменениями в организации работы ДООУ (изменение режима работы, количество групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда сотрудника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должности и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если, прежние существенные, условия труда не могут быть сохранены, а сотрудник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.12. К педагогической деятельности в ДООУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состав преступлений устанавливаются законом.

2.13. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДООУ.

2.14. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения руководитель ДООУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью ДООУ записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник ДООУ имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами ДООУ, коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями Трудового кодекса Российской Федерации и федеральных законов.

**3.2 Работник ДООУ имеет право на:**

3.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами,

3.2.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.3. Рабочее место соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в ДООУ системой оплаты труда.

3.2.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, двух выходных дней в течение недели, нерабочих праздничных дней, кроме сторожей, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности, и для педагогических работников, длительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке.

3.2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.2.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2.8. Объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.2.9. Самостоятельное определение формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения.

3.2.10. Участие в управлении ДООУ в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом ДООУ, участие в разработке и принятии Устава ДООУ. Быть избранным в органы самоуправления.

3.2.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.2.12. Моральное и материальное поощрение, повышение категории по результатам своего труда, совмещение профессий (должностей);

3.2.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2.14. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.2.15. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

### **3.3. Работник ДООУ обязан:**

3.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ДООУ, коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и законом РФ «Об образовании».

- 3.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда.
- 3.3.3. Соблюдать права, свободы и законные интересы воспитанников; воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 3.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность ДОУ.
- 3.3.5. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать прививки.
- 3.3.6. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
- 3.3.7. Соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными, вежливыми и доброжелательными в общении с детьми, членами коллектива ДОУ и с родителями (законными представителями) воспитанников ДОУ, не унижать их честь и достоинства, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей.
- 3.3.8. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- 3.3.9. Соблюдать установленный порядок заполнения и ведения соответствующей документации.
- 3.3.10. Содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте.
- 3.3.11. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы.
- 3.3.12. Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей; выполнять договор с родителями.
- 3.3.14. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей.
- 3.3.15. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, различные виды театров.
- 3.3.16. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.
- 3.3.17. Допускать на свои занятия администрацию и представителей родительской общественности.
- 3.4. Педагогические работники ДОУ обязаны во время образовательного процесса и других мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с воспитанниками; при

травмах и несчастных случаях – незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях – при первой возможности сообщить администрации ДООУ.

3.5. Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника ДООУ по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой заведующим ДООУ на основе квалификационной характеристики должности.

3.6. Работнику запрещается:

- отдавать детей кому-либо, кроме родителей (опекунов, законных представителей);
- отпускать детей домой по просьбе родителей;
- допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе других детей.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

**4.1. Работодатель имеет право:**

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДООУ, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава ДООУ.

4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке.

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты ДООУ в порядке, определяемом Уставом ДООУ.

4.1.6. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

**4.2. Работодатель обязан:**

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, Устава ДООУ и условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором.

4.2.3. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.2.4. Контролировать выполнение работниками ДООУ их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом ДООУ, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права и законодательством.

4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд; выплачивать в

полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату.

4.2.6. Вести коллективные переговоры, представлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

4.2.7. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей и работников во время пребывания их в ДОУ, контролировать знание и соблюдение детьми и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.

4.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

4.2.10. Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.11. Обеспечить систематическое повышение работниками ДОУ теоретического уровня и квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

4.2.12. Обеспечивать сохранность имущества сотрудников и детей.

4.2.13. Стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

4.2.14. Своевременно представлять отпуска сотрудникам ДОУ в соответствии с утвержденным графиком работников ДОУ.

4.2.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, организовать горячее питание сотрудников. Сотрудники, не питающиеся в ДОУ, обязаны написать заявление с обоснованной мотивировкой отказа от питания администрации ДОУ.

4.3. Заведующий ДОУ и его администрация обязаны принимать все необходимые меры по обеспечению в ДОУ и на его территории безопасных условий для жизни и здоровья воспитанников во время их нахождения в помещениях и на территории ДОУ. А также за пределами ее территории во время участия в мероприятиях, экскурсиях, проводимых ДОУ или с ее участием.

## **5. Рабочее время и его использование.**

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

Продолжительность рабочего дня для педагогического персонала определяется из расчета 36 часов в неделю:

1 смена — с 7.00 до 14.30 часов,



2 смена — с 11.30 до 19.00 часов;

для обслуживающего персонала 40 часов в неделю, сторожей в соответствии с индивидуальным графиком сменности, утвержденным заведующим ДОУ.

5.2. График работы утверждается руководителем ДОУ, и предусматривает время начала и окончания работы. Графики объявляются работникам под расписку, и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Педагоги должны приходить на работу за 15 минут до начала рабочей смены.

5.4. Администрация ДОУ организует учет рабочего времени и его использование всех сотрудников Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.5. Педагог не имеет права оставлять детей без присмотра во время рабочей смены. Работнику детского сада запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего работник должен об этом заявить администрации, которая принимает меры к его замене.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников ДОУ к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.7. Общие собрания трудового коллектива проводятся в соответствии годового плана и по мере необходимости.

5.8. Общие родительские собрания проводятся не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.

5.9. Заседания педагогического совета проводятся не реже одного раз в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часа.

5.10. Педагогическим и другим работникам запрещается:

— изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, заменять друг друга без ведома заведующего ДОУ;

— отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

— отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

— громко разговаривать и шуметь в коридорах;

— курить на территории;

— вести длительные личные телефонные разговоры, находиться в состоянии наркотического или алкогольного опьянения, распивать спиртные напитки;

— уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения.

5.11. Администрации ДОУ запрещается:

— отвлекать педагогических работников детского сада во время воспитательно-образовательной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий.

— Созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

5.12. Родители (законные представители) воспитанников могут присутствовать на занятиях только с разрешения заведующего ДОУ. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий, а также в присутствии детей, работников ДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников.

### **6.Время отдыха.**

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется администрацией ДОУ с учетом обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам ДОУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительность рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до пяти календарных дней.

6.3. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом управления образования, другим работникам – приказом по ДОУ.

### **7.Поощрения за успехи в работе.**

7.1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение успехов в воспитании и образовании детей, осуществление инновационной деятельности, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение Почетными грамотами;
- награждение нагрудным знаком;
- присвоение почетного звания.

7.2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и коллектива и записи о поощрении заносятся в трудовую книжку и личное дело сотрудника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники ДОО представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, для награждения знаками отличия, грамотами, установленными законодательством для работников образования.

7.4. Результативная работа поощряется выплатами, осуществляемыми в соответствии с Положением об оплате труда. Начисление стимулирующих выплат работникам производится на основании объективных показателей результативности их работы решением Совета ДОО, принимаемым по представлению заведующего ДОО.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных Уставом ДОО, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными актами ДОО, иными актами, содержащими нормы трудового права, и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст.81 и п.1 ст.336 ТК РФ.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение сотрудником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДОО и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в т.ч. за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин руководство ДОО может уволить работника. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание налагается заведующим ДОО. Руководство ДОО имеет право передавать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего налагаются органом управления образованием, который имеет право назначать и увольнять руководителя ДОО.

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного

взыскания. В этом случае составляется акт об отказе дать письменное объяснение.

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

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

8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДООУ норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности с согласия заинтересованного педагогического работника.

8.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Взыскание должно быть справедливым и соразмерным тяжести проступка. При применении взыскания должны учитываться обстоятельства совершения нарушения, предшествующая работа, поведение и характеристика работника.

8.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляются работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация ДООУ по своей инициативе или по личному заявлению работника, по ходатайству трудового коллектива имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, в указанные п. 7 настоящих правил не применяются.

## **9. Медицинские осмотры, личная гигиена.**

9.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с "Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами" Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений. СанПин 2.4.1.3049-13 (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ №26 от 15 мая 2013г.)

9.2. Работодатель обеспечивает:

- наличие в учреждении Санитарных правил и норм (указанных в п. 11.1) и доведение их содержания до работников;

- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;
- организацию производственного и лабораторного контроля;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения не реже 1 раза в 2 года;
- выполнение постановлений, предписаний центров Госсанэпиднадзора;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- исправленную работу технологического, холодильного и другого оборудования;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие медикаментов для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

9.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

## **10. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим ДООУ с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива или выборного органа первичной профсоюзной организации ДООУ.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники ДООУ, и каждый вновь поступающий работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в ДООУ.

Ознакомлены на Общем собрании  
 МБДООУ «Детский сад № 9» г.Чебоксары  
 Протокол от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии Постановлением администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 31.10.2013 № 3570 «Об утверждении примерного положения об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары (далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

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

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

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) учреждения.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 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:

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

где:

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - 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 или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

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. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики и администрации города Чебоксары, 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 в соответствии с пунктом 1.1. настоящего Положения 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 в соответствии с пунктом 1.1. настоящего Положения 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.

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 деятельности учреждения.

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

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный N 19709).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе "Требования к квалификации", предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по



специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. 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. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3807
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4695 4239
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования  1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695  4801 4345  4801

1	2	3
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4345
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4801 4345
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	4040
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5270 4851
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5165
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5672
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6218

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3807 рублей.

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.

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

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

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.

2.5. 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 учреждений образования, 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.  
(абзац введен Постановлением администрации г. Чебоксары ЧР от 02.02.2015 N 302)

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).

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,50 до наступления стажа работы три года.

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.

2.6. 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:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй 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).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала,

руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), ведение кружковой работы, подготовку обучающихся к смотрам, конкурсам, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

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		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,20
	2 квалификационный уровень	до 0,22
	3 квалификационный уровень	до 0,25

Решение об установлении персонального коэффициента и его размера 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).

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений - 0,35;

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

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

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждения 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;

с полученным размером 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.

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

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

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

3.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения, 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. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	3807
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5165
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов	4663

	среднего звена	
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	2 квалификационный уровень	4663
	3 квалификационный уровень	5116
	4 квалификационный уровень	6145
	5 квалификационный уровень	6280

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3807 рублей.

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 - до 0,05;

от 3 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.

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 учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. 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. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 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"	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	2920 3212 3528
	2 квалификационный уровень		3883
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4060
		5 квалификационный разряд	4314
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	4569 4822
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5116	



Оплата труда работников учреждения, 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 их заместителей, главных бухгалтеров**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров 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 руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление размера должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования администрации города Чебоксары (далее - управление образования), в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - приказами руководителя учреждения.

5.2. Управление образования устанавливает руководителю учреждения, 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.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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, руководителям учреждений, 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. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетного и автономного учреждения города Чебоксары и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 7 может быть увеличен по решению управления образования в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень муниципальных учреждений, руководители которых назначаются главой администрации города Чебоксары.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, 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 муниципального учреждения".

## **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;

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

N п/п	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 центрах для детей психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
	работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и 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 до 12%
	машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства	доплата от оклада в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
4.	Работники образовательных учреждений города Чебоксары, занятые в сфере образования:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный	оплата труда осуществляется в

	день	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

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.

Руководителю учреждения, его 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

разреже 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 учреждения);

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 учреждения.

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).

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. Порядок и условия оказания материальной помощи**

При наличии экономии по фонду оплаты труда по приказу руководителя Учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- рождения ребенка у работника Учреждения;

- свадьбы работника Учреждения;
- смерти работника Учреждения;
- смерти близкого родственника работника Учреждения (родителей, супругов, детей);
- других случаях.

При рождении ребенка и по случаю свадьбы материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при предъявлении копии свидетельства о рождении или свидетельства о браке.

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, одному из детей или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей работника Учреждения материальная помощь может выплачиваться при представлении заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

### **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 9» города Чебоксары  
Чувашской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ  
ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО  
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ

«Детский сад № 9» г. Чебоксары

\_\_\_\_\_ Н.В. Никитина

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 9»

г. Чебоксары

\_\_\_\_\_ О.Г. Семенова

Приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» города Чебоксары Чувашской Республики**



## **I. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Порядок разработан в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом ДОУ и согласованным с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией данной организации (при отсутствии профсоюзного органа – иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников организации).

## **II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда ДОУ 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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 ДОУ 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 ДОУ. 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;

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников ДОУ утверждаются руководителем ДОУ в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией ДОУ (при отсутствии профсоюзного органа – иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников организации) ( Приложение № 1).

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой ДОУ, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления и профсоюзной организации ДОУ (при отсутствии профсоюзного органа – иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников организации).

Оценка эффективности работы руководителя ДОУ осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Управлением образования администрации города Чебоксары, других работников – по показателям и критериям, утвержденным ДОУ.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников ДОУ 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 ДОУ.

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 ДОУ. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

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

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ (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 руководителю организации принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – руководителем ДОУ по согласованию с общим собранием работников ДОУ и профсоюзной организацией .

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя

ДОУ 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 ДОУ.

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 Положении об оплате труда работников ДОУ.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень 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.

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

#### **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 ДОУ. В состав рабочей группы включаются представители органа общественного самоуправления и профсоюзной организации ДОУ (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников организации).

Для этого каждый работник ДОУ, 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 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 ДОУ 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 (включая руководителя) (приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). 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 (Приложение № 4).

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 ДОУ копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления (Приложение № 5).

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и представитель профсоюзной организации ДОУ (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников организации) ставят свои подписи и дату согласования и передают в ДОУ.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации ДОУ (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников организации) руководитель ДОУ издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам организации за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

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

В случае установления рабочей группой существенных нарушений представленные результаты возвращаются организации для исправления и доработки.

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.

Перечень  
показателей и критериев для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическими и другими работниками из  
стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Наименование должности	Критерии	Показатели	Шкала показателей	
<b>Дошкольные образовательные организации</b>					
1	Старший воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в организации новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг в ДОУ	1,5	
			Участие в организации предметно-развивающей среды ДОУ в соответствии с ФГОС ДО	1,5	
		Методическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 18,5 баллов)	Наличие и реализация методических собственных разработок (утвержденных экспертизой)	1,5	
			Оказание помощи педагогам при подготовке к аттестационным испытаниям	1,5	
			Освещение в периодической печати, на интернет-сайте опыта работы ДОУ	1,5	
			Организация и руководство работой творческих групп педагогов ДОУ	1,5	
			Участие в работе профессионально-творческих, экспертных групп, комиссий и жюри на городском (районном уровне)	1,5	
			Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5	
			Участие с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п.:	- городского уровня;	1,0
				- республиканского уровня	1,5
			Организация взаимодействия с социумом	1,5	
			Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5	
			Актуальность и содержательность оформления информационного пространства в ДОУ	1,5	

			Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5	
			Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ	1,0	
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики		1,0	
			1,5		
		Участие и призовые места 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	
	<b>Итого:</b>			<b>27 баллов</b>	
2	Воспитатель	Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Средний показатель посещаемости ДООУ детьми: - 100-80 %;	1,5	
			- 79-70 %;	1,0	
			- 69-0 %	0,5	
			Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5	
		Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6,5 балла)	Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне		0,5
					1,0
					1,5
				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 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 воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0
				1,5
		Обеспечение информационной открытости ДОУ (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 – 1,5 балла)	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития инициативы и творческих способностей	1,5
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5
			Актуальность и содержательность оформления информационного пространства	1,5
		<b>Итого:</b>		<b>23 балла</b>
3	Музыкальный	Организация работы по	Использование современных здоровьесберегающих технологий	1,5



руководитель, инструктор по ФИЗО	укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	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: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5	
		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 версии)	1,0	
		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
	Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0	
		Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ - города и Республики	1,0 1,5	

		балла)		
		Обеспечение информационной открытости ДОУ (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
		<b>Итого:</b>		<b>24,5 балла</b>
4	Педагог-психолог	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	Психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска»	1,0

	семей (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)		
	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
		Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	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	
Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Реализация образовательных и социально-значимых проектов проектов	1,0	
	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	Работа с коллективом по профилактике конфликтных ситуаций: - эффективная работа;	1,0	

		педагогами ДОУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	- 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 Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	0,5 1,0 1,5
		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 ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		<b>Итого:</b>		<b>26,5 баллов</b>
5	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	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
			Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне;	0,5

	профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	- 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
		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 различных проектов	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
	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
		<b>Итого:</b>		<b>24,5 балла</b>
6	Младший воспитатель	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; - непостоянно	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 ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в подготовке к новому учебному году:	

			- принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0	
		<b>Итого:</b>		<b>11 баллов</b>	
7	Заведующий хозяйством	Санитарно-гигиенические условия (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям завхоза) за данный период: - отсутствие замечаний; - есть замечания	1,0 0,0	
			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	
			Подготовка ДОУ к учебному году в части ответственности работника: - без замечаний; - с замечаниями	1,5 0,0	
			Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5	
			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	
			Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Создание условий по безопасности ДОУ: ППБ, ОТ и ТБ, антитеррористическая защита (обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и 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
			Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического		

		обучения: - соответствует требованиям и своевременности; - имеются замечания	1,0 0,5
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки): - без замечаний - с замечаниями	1,0 0,0
		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
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 6,0 баллов)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		Участие в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность по энергоресурсам: - в полном объеме; - частично; - не выполняется	1,0 0,5 0,0
		Своевременная профессиональная подготовка (обучение, курсы и др.)	1,0
		Своевременное освоение плана ФХД	1,5
		<b>Итого:</b>	
8	Шеф-повар Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - полное отсутствие жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0
		Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов, норм выхода и времени закладки:	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное отсутствие;</li> <li>- имеются замечания</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,0 0,0</p>
		<p>Участие в работе комиссии по питанию в ДООУ (выходы в группы, опрос детей и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает участие;</li> <li>- не принимает участия</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,0</p>
		<p>Совместная работа с персоналом по составлению меню, по выполнению натуральных норм и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает участие;</li> <li>- не принимает участия</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,0</p>
		<p>Отсутствие недостатков и излишек выданных продуктов и готовой пищи по результатам инвентаризации и проверок администрацией ДООУ и другими проверяющими органами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без замечаний;</li> <li>- имеются замечания</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,0</p>
		<p>Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям шеф-повара) за данный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие замечаний;</li> <li>- есть замечания незначительные 1-2;</li> <li>- замечаний более 3</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,0 0,5 0,0</p>
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 7,0 баллов)	<p>Участие в общественной и культурно-массовой работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДООУ;</li> <li>- города и Республики</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,0 1,5</p>
		<p>Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает участие;</li> <li>- не принимает участия</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,0</p>
		<p>Участие в благоустройстве территории ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- качественно, в системе;</li> <li>- непостоянно</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,5</p>
		<p>Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает участие;</li> <li>- не принимает участия</li> </ul>	<p style="text-align: right;">1,5 0,0</p>

		<b>Итого:</b>		<b>15 баллов</b>
9	Повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания (максимальное количество баллов по критерию – 6,5 баллов)	Качество приготовления пищи, качество готовых блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей): - отсутствие обоснованных жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0
			Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода: - полное отсутствие замечаний; - имеются незначительные замечания 1-2; - имеются замечаний более 2	1,5 1,0 0,0
			Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу повара: - полное отсутствие; - имеются нарушения	1,0 0,0
			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
			Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0
			Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - не имеется; - имеется	1,0 0,0
			Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 7,0)	Участие в благоустройстве территории ДООУ: - качественно, в системе; - непостоянно

		баллов)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
			Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
		<b>Итого:</b>		<b>13,5 баллов</b>
10	Кухонный работник	Соблюдение санитарно-гигиенических условий (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие; - не принимает участия	1,0 0,0
			Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году: - принимает участие - не принимает участия	1,5 0,0
			Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 балла)	Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
			Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5
		<b>Итого:</b>		<b>7,5 баллов</b>
11	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания, сооружений, оборудования,	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы: - без замечаний; - замечания имеются	1,5 0,0

		механизмов (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 баллов)	Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону: - в полном объеме; - частично	1,5 1,0
			Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в благоустройстве территории ДООУ и оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
		<b>Итого:</b>		<b>8 баллов</b>
12	Уборщик служебных помещений	Высокая организация содержания помещений (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0
			Соблюдение графика уборки музыкального и физкультурного залов, служебных помещений: - соблюдается; - не соблюдается	1,5 0,0
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в благоустройстве территории ДООУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
			Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0
		<b>Итого:</b>		<b>8 баллов</b>
13	Машинист по стирке белья	Высокая организация обслуживания воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0
			Качество стирки белья: - соответствует; - не соответствует	1,5 0,0

		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в благоустройстве территории ДООУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
			Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
		<b>Итого:</b>		<b>8 баллов</b>
14	Кладовщик	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей (максимальное количество баллов по критерию – 9,0 баллов)	Качество поставляемых продуктов (работа с поставщиками): - отсутствие замечаний; - имеются замечаний	1,5 0,0
			Отсутствие замечаний по ведению документации (в т.ч. составление меню) и оформление заявок на продукты питания: - замечаний нет; - замечания имеются	1,5 0,0
			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
			Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений: - не имеется замечаний; - замечания имеются	1,0 0,0
			Подготовка овощехранилища к закладке овощей и своевременная закладка овощной продукции: - соответствует требованиям; - не соответствует	1,0 0,0
			Отсутствие недостатков и излишек продуктов по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - имеются нарушения;	0,0

		- не имеется	1,5	
		Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу работника: - полное отсутствие; - имеются нарушения	1,5 0,0	
	Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5	
		Участие в благоустройстве территории ДООУ и оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,0	
		<b>Итого:</b>	<b>13 баллов</b>	
15	Кастелянша	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей (максимальное количество баллов по критерию – 4,0 балла)	Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0
			Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
			Подготовка к проведению утренников и развлечений в ДООУ (пошив костюмов и атрибутов): - качественно; - удовлетворительно	1,5 0,0
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
			Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в благоустройстве территории ДООУ и оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
			<b>Итого:</b>	<b>9,5 баллов</b>

16	Делопроизводитель	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности заведующего (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий заведующего в установленные сроки	1,0		
			Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1,0		
			Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой	0,5		
			Своевременное и качественное ведение электронного документооборота	1,0		
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5		
			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		
			<b>Итого:</b>	<b>9 баллов</b>		
		17	Сторож	Высокая организация охраны объектов организации (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Отсутствие нарушений: - исполнительной 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
					Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5					
Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 баллов)	Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно.				1,5 0,5	
	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;				1,5	

			- не принимает участия	0,0
		<b>Итого:</b>		<b>8,5 баллов</b>
18	Дворник	Высокая организация уборки территории (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)	Отсутствие нарушений:	
			- исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка;	0,5
			- требований по охране жизни и здоровья воспитанников;	0,5
			- требований охраны труда;	0,5
			- требований противопожарной безопасности	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5	
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0	
		Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 5,0 баллов)	Участие в благоустройстве территории ДОУ:	
			- качественно, в системе;	1,5
			- непостоянно.	0,5
Участие в общественной и культурно-массовой работе:				
- на уровне ДОУ;	1,0			
- города и Республики	1,5			
Участие в подготовке к новому учебному году				
- принимает участие;	1,0			
- не принимает участия	0,0			
		<b>Итого:</b>		<b>8,5 баллов</b>
19	Программист (техник)	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Ведение сайта, его своевременное обновление	1,5
			Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	1,5
			Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность	1,5
		<b>Итого:</b>		<b>4,5 балла</b>



**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
оценки выполнения утвержденных показателей  
и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 1			X	X	X
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 2			X	X	X
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 3			X	X	X
Всего по всем показателям					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

(составляется рабочей комиссией)

N п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по показателю 1		Сумма баллов по показателю 2		Сумма баллов по показателю 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.									
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

ПРОТОКОЛ  
утверждения сводного оценочного листа оценки  
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки  
качества выполняемых работ работников  
МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года,  
осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы \_\_\_\_\_

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
 протокола утверждения сводного оценочного листа  
 оценки выполнения утвержденных показателей и критериев  
 оценки качества выполняемых работ работников  
 МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
 за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год

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 \_\_\_\_\_



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ

«Детский сад № 9» г. Чебоксары

\_\_\_\_\_ Н.В. Никитина

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 9»

г. Чебоксары

\_\_\_\_\_ О.Г. Семенова

Приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о премировании работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 9 общеразвивающего вида**  
**с приоритетным осуществлением деятельности**  
**по художественно-эстетическому развитию детей»**  
**города Чебоксары Чувашской Республики**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» города Чебоксары Чувашской Республики (далее – Учреждение) в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утверждённым постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570, и приказом Минобразования Чувашии от 31.12.2008 № 2051 «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и учреждений образования, подведомственных Министерству образования и молодёжной политики Чувашской Республики».

Настоящее положение разработано с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы и определяет механизм премирования работников Учреждения.

1.2. Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работникам Учреждения при условии его (ФОТ) экономии.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием образовательного учреждения и принимаются на его заседании.

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

## **II. Порядок премирования**

2.1. Размер премирования работников рассматривается рабочей комиссией и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.2. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения.

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

## **III. Условия премирования**

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников.

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

Размер премияльных выплат по итогам работы не ограничен.





**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 9»

г. Чебоксары

\_\_\_\_\_  
Н.В. Никитина

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 9»

г. Чебоксары

\_\_\_\_\_  
О.Г. Семенова

Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация, в лице руководителя МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары Семеновой О.Г. и профсоюзный комитет, в лице председателя Григорьевой О.Н. заключили настоящее соглашение о том, что в 2018 году будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ:

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Регулярная проверка освящения и содержания в рабочем состоянии осветительных приборов			10 000	Ежедневно	Ответственный за электрохозяйство	56	51		
	Замена автоматической пожарной сигнализации, выработавших свой эксплуатационный срок			100 000	до 2019г	завхоз, заведующий	56	51		
	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты			100 000	1 раз в год по мере необходимости	Завхоз	56	51		
	Косметический ремонт прачечной			80 000	июнь-июль	завхоз, заведующий	56	51		
	Ремонт теплового узла 2 корпуса, Чапаева, 8 «б»			150 000	июнь- июль	завхоз, заведующий	56	51		

	Установка дополнительных камер видеонаблюдений		70 000	Май-сентябрь	завхоз, заведующий	56	51		
	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи		1000	1 раз в квартал	Ст. медсестра	56	51		
	Регулярная проверка питьевого режима, замены посуды		5 000	еженедельно	Ст. медсестра	56	51		
	Замена, перезарядка, переосвидетельствование огнетушителей		5 000	Июль	специалист по ОТ	56	51		
	Завоз песка для детских песочниц		5 000	Май-сентябрь	Завхоз	56	51		
	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда		1 000	Ноябрь	Завхоз	56	51		
	Контроль за состоянием тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей		-	Ежедневно	Завхоз, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте		-	Постоянно	Заведующий, инженер по ОТ	56	51		
	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях и контроль за качеством закрепления мебели		-	Постоянно	Заведующий, завхоз, инженер по ОТ, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Косметический ремонт общего коридора, групповых помещений		50 000	Июнь-август	Заведующий, завхоз,	56	51		
	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников		5 000	Май-август	Завхоз, ст. воспитатель	56	51		
	Ремонт и покраска малых форм		17 000	Март-май	Завхоз, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Приобретение и установка уличных малых форм на прогулочных площадках		50 000	Май	Заведующий, завхоз	56	51		
	Вырубка и вывоз плохих деревьев с участков, удаление корней		40 000	Март май	Заведующий, завхоз	56	51		
	Замена оконных рам в групповых помещениях		100 000	Июнь	Заведующий, завхоз	56	51		

Ознакомлены:

Завхоз \_\_\_\_\_ С.П. Волкова

Ст. медсестра \_\_\_\_\_ Н.И. Прокопьева

Уполномоченный по ОТ \_\_\_\_\_ Л.Н. Капитонова

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Н.В. Никитина

Рабочий по обслуживанию зданий \_\_\_\_\_ Г.П. Марков



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 9»  
г. Чебоксары

\_\_\_\_\_  
Н.В. Никитина

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 9»  
г. Чебоксары

\_\_\_\_\_  
О.Г. Семенова

Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация, в лице руководителя МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары Семеновой О.Г.. и профсоюзный комитет, в лице председателя Григорьевой О.Н. заключили настоящее соглашение о том, что в период с сентября по август 2019—2020 учебный год будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ:

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Регулярная проверка освящения и содержания в рабочем состоянии осветительных приборов			12 000	Ежедневно	Ответственный за электрохозяйство	56	51		
	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты			60 000	1 раз в год по мере необходимости	Завхоз	56	51		
	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи			1000	1 раз в квартал	Ст. медсестра	56	51		
	Косметический ремонт пищеблока корпус №1, Чапаева, 8 «а»			80 000	июнь- июль	Заведующий, завхоз,	56	51		
	Регулярная проверка питьевого режима, замены посуды			10 000	еженедельно	Ст. медсестра	56	51		
	Замена, перезарядка, переосвидетельствование огнетушителей			8 000	Июль	специалист по ОТ	56	51		
	Завоз песка для детских песочниц			4 500	Май-сентябрь	Завхоз	56	51		

	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда			2 000	Ноябрь	Завхоз	56	51		
	Контроль за состоянием тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей			-	Ежедневно	Завхоз, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте			-	Постоянно	Заведующий, специалист по ОТ	56	51		
	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях и контроль за качеством закрепления мебели			-	Постоянно	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Косметический ремонт общего коридора, групповых помещений, крыльца			50 000	Июнь-август	Заведующий, завхоз,	56	51		
	Ремонт цоколя			70 000	Июнь-август	Заведующий, завхоз,	56	51		
	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников			8 000	Май-август	Завхоз, ст. воспитатель	56	51		
	Ремонт и покраска малых форм на территории			15000	Март-май	Завхоз, рабоч. по обслуж. зд.	56	51		
	Приобретение и установка уличных малых форм на прогулочных площадках			70 000	Май	Заведующий, завхоз	56	51		
	Капитальный ремонт теневых навесов			200 000	Май-август	Завхоз, заведующий	56	51		
	Вырубка и вывоз плохих деревьев с участков, удаление корней			40 000	Март май	Заведующий, завхоз	56	51		
	Замена оконных рам в групповых помещениях			100 000	Июнь	Заведующий, завхоз	56	51		

Ознакомлены:

Завхоз \_\_\_\_\_ С.П. Волкова  
 Ст. медсестра \_\_\_\_\_ Н.И. Прокопьева  
 Председатель ППО \_\_\_\_\_ Н.В. Никитина  
 Рабочий по обслуживанию зданий \_\_\_\_\_ Г.П. Марков  
 Уполномоченный по ОТ \_\_\_\_\_ Л.Н. Капитонова











**Выписка из отраслевых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников МБДОУ «Детский сад № 9» г. Чебоксары.**

**(Постановления Минтруда РФ от декабря 1997 г №№ 61-70).**

Наименование профессии	Наименование спецодежды и обуви	Срок носки (мес.)
1.воспитатель	Халат хлопчатобумажный Косынка	1 год год
2.младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником (прорезиненный) Косынка	1 год 1 год 1 год
3.Заместитель заведующего по АХЧ	Халат хлопчатобумажный Косынка	1 год 1 год
4.Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Косынка	1 год 1 год
5.Кладовщица	Халат хлопчатобумажный Косынка	1 год 1 год
6.Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником (прорезиненный) Сапоги резиновые Перчатки резиновые Косынка	1 год До износа Дежурные 1 пара 1 год
7.Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 год 1 год 1 год До износа
8.Кухонный работник	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
9. Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 п. на 3 г. 1 п. на 2 г.
10.Работник по обслуживанию здания (сантехник)	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 1,5 г. 1 пара дежурные
11.Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2 пары
12.Работник по	Перчатки диэлектрические	дежурные

обслуживанию здания (электрик)	Галоши диэлектрические	Дежурные
13. Работник по обслуживанию здания (плотник)	Рукавицы комбинированные	6 пар
14.Сторож	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
	валенки	дежурные

**Перечень**  
**профессий, работникам которых бесплатно выдаются моющие средства (спецмыло).**  
**Мылом обеспечиваются общественные умывальники.**  
**Общие профессии.**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г

1. медицинская сестра
2. младший воспитатель
3. воспитатель
4. повар
5. шеф-повар
6. кухонный рабочий
7. машинист по стирке и ремонту белья
8. уборщик служебных помещений
9. дворник.

**Согласовано**

Председатель ППО МБДОУ  
«Детский сад № 9» г. Чебоксары  
\_\_\_\_\_ Н.В. Никитина

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

**Утверждаю**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 9» г. Чебоксары  
\_\_\_\_\_ О.Г. Семенова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

**План  
оздоровительно-профилактических мероприятий  
сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию  
детей» города Чебоксары Чувашской Республики  
на 2018-2021 годы**

№ п/п	Наименование	Срок выполнения	Количество человек	Ответственный
1.	Инструктажи по охране труда	Ежеквартально	56	Инженер по ОТ
2.	Оформление стенда «Мы за здоровый образ жизни»	3 квартал	6	Члены ППО
3.	Диспансеризация сотрудников	1 раза в год	56	Заведующий
4.	Санаторно-курортное лечение сотрудников (путёвки)	По мере надобности	10	Заведующий Профком
5.	Беседы, лекции, консультации с приглашением специалиста	Поквартально	56	Старшая медицинская сестра
6.	Прохождение санминимума	1 раз в два года, работники пищеблока, младшие воспитатели 1 раз в год	56	Заведующий
7.	Проф. прививки против гриппа	В период подъема заболеваемости	30	Старшая медицинская сестра
8.	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях ДОУ, города	Ежеквартально	15	Инструктор по физической культуре
9.	Туристические походы	2 раза в год	30	Старший воспитатель