

01-18

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД «РЯБИНУШКА»  
КРАСНОЧЕТАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
на период 01 января 2024 года 31 декабря 2026 года

Коллективный договор прошел регистрацию  
в Красночетайской районной организации  
профессионального союза работников народного  
образования и науки Российской Федерации

Учетный № 16 от «18» 12 2023г.

Председатель Т.И. Улянды Улянды Т.И.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в администрации Красночетайского  
муниципального округа Чувашской Республики

Регистрационный № 16 от «28» 12 2023г.

Отдел правового обеспечения администрации  
Красночетайского муниципального округа  
Чувашской Республики

Главный специалист-эксперт Михеев В.В. Михеев В.В.

## 1. 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 «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики.

1.2 Основой для заключения коллективного договора является:

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 просвещения Российской Федерации;

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель и лице его представителя являющегося МБДОУ «Детский сад «Рябинушка» Карповой Татьяны Александровны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации - председателя первичной профсоюзной организации Гарманцевой Елены Семеновны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

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

1.5 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 2 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 в

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 к коллективному договору 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.

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

1 11 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду

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

1 12 Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации

учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование),

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором,

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию,

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членства в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1 13 Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный

нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)

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

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

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 с 01.01.2024года и действует до 31.12.2026года включительно.

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

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

2.3.5. 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.

2.3.6. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57, 336 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.

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

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

2.3.8. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема педагогической работы и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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.

2.6. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и дополнительных соглашений к трудовым договорам Работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Цпрофсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников;

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

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

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке

образовательной и (или) рабочей программе и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

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

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

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

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

2.8 Работодатель обеспечивает 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 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- являющиеся необходимыми председателями первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.9 Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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.

2.11. 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)

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

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

2.12 В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, принятые работником с разрешения или ведома работодателя

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Чувашской Республики и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

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

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

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

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

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

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

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

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

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

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

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

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

2.19. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку и копии в о обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с



работой в связи приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, в период работы у данного работодателя и другие). Книжки документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О про... о длительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.5 Стороны подтверждают, что

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

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

3.5.3 Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема преподавательской работы, педагогическим работникам по сравнению с объемом

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

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

список работников, временно переводимых на дистанционную работу,

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

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованьем, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно,

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

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

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

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

2.19. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выплатить работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с

преподавательской работы, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по согласию сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

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

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

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Для этого, при составлении критериев и показателей деятельности работников, используемых для установления баллов, предусматривать 2 балла за данные виды работ.

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

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

3.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

Без согласия работника допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 153 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

3.14 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный 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 в календарный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

3.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выбранным 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 и случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

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

- за ненормированный рабочий день 3 календарных дней,
- за особый характер работы 2 дня,

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 2 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. С 01 сентября 2023 года возможно однократно в течение календарного года использовать до 34 дополнительных

оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителям (опекунам, попечителям) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

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

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

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

При увольнении работника 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 дней.

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

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
- рождения ребенка – 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 1 календарных дней;
- бракосочетания работника – 1 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарных дней;

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

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

3.22 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 - 2 календарных дня,
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня,
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году,
- 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.

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

3.24 Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 12 календарных дней до ухода в отпуск.

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

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1 Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 3 число следующего 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 (приложение к коллективному договору №4)

4.2. Заработная плата исполняется 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.), 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 за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

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

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в

повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложении №3).

Оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

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

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

4.9. 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. Премии, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору

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

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

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

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

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

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, влияющим на рабочее время педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

4.14. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается



дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

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

## **У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Сторжны пришли к соглашению о том, что

5.1 В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, поддержки молодых специалистов, предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2 Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.6 Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

5.2.7 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.

5.2.8 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.9. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения от 24 марта 2023 г. №196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, на которых совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования,

5.2.14 В целях материальной поддержки педагогических работников, сохраняя уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на 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»;

- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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,

4) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с

сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации прав работников на прохождении аттестации

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

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

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

5.2.16 В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять работникам два оплачиваемых дня отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации) по письменному заявлению работника.

Работник подтверждает прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлением работодателю копии соответствующего сертификата о прохождении вакцинации (ревакцинации).

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются в следующем порядке 2 дня.

5.3 Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применить следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

Порядком распределения стимулирующих выплат, Положением о премировании.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпийском движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1 Стороны совместно обязуются:

6.1.1 Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

6.1.4. Обеспечивать выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда,

работу комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев,

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве

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

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации

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

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

6.2. Работодатель обязуется

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

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

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

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

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов компенсации санаторно-курортного лечения сотрудников предпенсионного возраста) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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

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

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

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

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

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 2 балла.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), связывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ).

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

обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185 ТК РФ.

6.2.14 Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.15 С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.16 Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

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

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

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

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

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

6.4 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.

6.5 Работники обучаются:

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

6.5.2 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку

на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется

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

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

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

6.7.4 Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по оценке профессиональных рисков;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

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

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

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

6.7.8 Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного

органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности,

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе,

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы,

- проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной и спортивной работы,

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов

7.2 Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации,

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации

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

7.5 Работодатель обязуется

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов,

- обеспечить закрепление наставнички за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения,

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий

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

- комиссии по тарификации,

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда,

- комиссии по охране труда,



- комиссии по социальному страхованию,
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган

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

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

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

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

9.2.5 Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать в предварительном согласии с соответствующим вышестоящим выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

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

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

9.3.1 Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию)

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений,

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами,

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ),

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.)

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников,

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением,

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ),

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика,

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ),

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ),

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ),

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ),

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором,

9.3.4 Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза,

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2 ТК РФ,

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется.

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

9.4.2 Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации),

охраной труда в образовательной организации,

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации

9.4.6 Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора

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

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

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

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

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

9.4.12 Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации

9.4.13 Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации

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

9.4.15 Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учета мотивированного мнения)

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **10.1 Работодатель**

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

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

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

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

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

10.1.6 Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и отрасли труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90

календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

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

10.1.8 Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

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

10.1.10 Предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 2 календарных дня, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня, членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня.

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

10.1.12 Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

10.2.2 Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы,

производятся в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

10.2.3 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 349 ТК РФ).

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

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

10.3 Стороны совместно

10.3.1 Предоставляют работникам к награждению государственными и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

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

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

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

11.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссиями для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики.

11.2 Стороны договорились и обязуются

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

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

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



11.2.4 Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации

11.2.5 Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса

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

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

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

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

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики;

Приложение №2 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики;

Приложение №3 Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики;

Приложение №4 Форма расчетного листка;

Приложение №5 План повышения квалификации педагогов;

Приложение №6 Соглашение по охране труда на 2024-2026 годы между администрацией и первичной профсоюзной организацией;

Приложение №7 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере;

Приложение №8 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение №9 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»



Т.А. Карпова

(И.О.)

«\_\_\_» 2023г

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной  
организации

Е.С. Сармандейкина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_» 2023г

УЧТ-НО  
 мнение профкома  
 протокол от 05.04.2023 №663

УТВЕРЖДЕНО  
 приказом МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»  
 от 05.04.2023 № 71

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад «Рябинушка»**  
**Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики**

**1. Общие положения**

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени. Повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики (далее ДОУ).

1.2 Каждый работник ДОУ несет ответственность за предоставление качественных образовательных услуг обучающимся, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3 Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ДОУ в пределах представленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом.

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

2.1 Для работников ДОУ работодателем является заведующий ДОУ. Правила внутреннего распорядка является приложением к коллективному договору.

2.2 Прием на работу и увольнение работников ДОУ осуществляется руководителем (заведующим) ДОУ.

2.3 Согласно ст. 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а ранее и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Согласно ч.41 ст.46 Федерального закона от 19.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к занятию педагогической деятельностью в муниципальных образовательных учреждениях не допускаются иностранные агенты.

2.4 При заключении трудового договора лицо, вступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- порядок заполнения сведений о трудовой деятельности (или) трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации;
- при приеме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается

впервые.

-работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом указанным в заявлении работника,

- в день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от нее в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа;

-сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, который был запрошен в его заявлении в виде заверенного экземпляра на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонального) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.5 Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством

2.6 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора

2.7 Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще завершенную копию указанного приказа, в котором должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условиями оплаты труда

2.8 Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан ознакомить работника

- с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей и зафиксировать сведения о проведенном инструктаже в журнале установленного образца

2.9 На всех работников, проработавших свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этом учреждении является для него основной

2.10 На каждого работника Д(О)У ведется личное дело, которое состоит из листка по учету кадров, автобиографии. Копии документов об образовании, материалов по

результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в ДООУ 50 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.

2.11 Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84, 336 Трудового кодекса РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив руководство ДООУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДООУ.

2.12 В день увольнения бухгалтерия ДООУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.13 Запрещается

необоснованный отказ в заключении трудового договора;

отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

Какие бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

На письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.14 Заработная плата выплачивается работникам по реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 9 число следующего 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

2.15 Фирма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение к коллективному договору №4).

### **3. Основные обязанности работников**

3.1 Работать честно и добросовестно, строго соблюдать режим работы учреждения, распоряжения руководителя ДОУ, обязанности, возложенные на них Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями

3.2 Соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ДОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя.

3.3 Всесторонне стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности.

3.4. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями

3.5 Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива.

3.6 Систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию

3.7 Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития

3.8 Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов

3.9. Беречь и укреплять собственность ДОУ (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

3.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры

3.11. Нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма детей немедленно сообщать руководству, медицинскому работнику и родителям.

3.12. Приказом заведующего ДОУ в дополнение к основной деятельности на воспитателей может быть возложено выполнение обязанностей по благоустройству участка группы, а также выполнение других образовательных функций

### **4. Основные обязанности руководителя**

4.1. Обеспечивать соблюдение работниками ДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ДОУ и настоящими Правилами

4.2. Создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ДОУ, повышать роль морального и материального стимулирования труда

4.3. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников

4.4. Обеспечивать участие работников в управлении ДОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы самоуправления, своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности.

4.5. Рационально организовывать труд работников ДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда.

4.6. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДОУ, организовывать и пролонгировать аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в заведениях.

4.7. Обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива.

4.8. Не допускать к исполнению своих обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, применять к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству.

4.9. Создать оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.) (своевременно производить ремонт ДОУ, добиваться эффективной работы технического персонала).

4.10. Обеспечивать сохранность имущества ДОУ, его сотрудников и детей.

4.11. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходом фонда заработной платы.

4.12. Чутко относиться к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление им установочных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.13. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

## 5. Права

5.1. Руководящие и педагогические работники имеют право добровольно проходить в пяти лет аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.2. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

## 6. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием непосредственной образовательной деятельности и должностными обязанностями в соответствии с Уставом ДОУ и настоящими Правилами, по графику с 7.30 до 17.30 часов.

6.2. Руководитель ДОУ обязан организовать учет явки работников ДОУ на работу и ухода с работы.

6.3. Продолжительность рабочего дня работников

- педагогических (старшего воспитателя, педагога-психолога): 36 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 16.12,

- педагогических (учителя-логопеда): 20 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 12.00,

- педагогических (музыкального руководителя): 24 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 12.48;

- педагогических (воспитателей): 36 часовая рабочая неделя, с 7.30 до 17.30, с предоставлением выходных дней по следующему графику,

- учебно-вспомогательных персоналий (помощников воспитателей): 36 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 16.30;

- служащих (документовед, завхоз(хозяйство)): 36 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 16.12,

- рабочей профессии (кладовщица, дворника, расчетчица стирки и ремонту спецодежды (белья)): 36 часовая рабочая неделя, с 8.00 до 16.12,

-рабочей профессии (работы по комплексному обслуживанию и ремонту здания) 40 часовая рабочая неделя, с 8 00 до 17 00 ,

-рабочей профессии (повара), 36 часовая рабочая неделя, 1 смена с 6 00 до 13 42 ,2 смена с 8 00 до 15 42 ;

-рабочей профессии (сторожа),рабочая неделя устанавливается согласно графика сменности

6.4 Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ДОУ к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу заведующего ДОУ

6.5 Дни отдыха за дежурство или работу в выходные дни предоставляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском

6.6 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск педагогическим работникам ДОУ, как правило, предоставляется по возможности в летний период

6.7 Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по соответствующему органу управления образованием, другим работникам приказом по ДОУ

6.8 Педагогическим и другим работникам ДОУ запрещается

- изменять по своему усмотрению расписание занятий непосредственной образовательной деятельности, заменять друг друга без ведома руководителя ДОУ,
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности и перерывов,
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью

6.9 Посторонние лица могут присутствовать в группе во время организованной непосредственной образовательной деятельности только с разрешения заведующего. Вход в группу после начала учебного занятия разрешается только заведующему ДОУ

## 7. Время отдыха

7.1 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

7.2 Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания

- педагогам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками;

- служащим и рабочим с 12.00 до 13.40 часов;

- учебно-вспомогательному персоналу с 13.48 до 15.00 часов;

- поварам с 12.00 до 12.30 часов

## 8. Поощрение за успехи в работе

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой.

В ДОУ могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения

8.2 За особые заслуги работники ДОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий

8.3 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и

морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе. Доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

8.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета ДОУ.

#### 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ДОУ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ДОУ и настоящими Правилами. За прогул, а также за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины руководство ДОУ 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.

9.4. Дисциплинарное взыскание налагается заведующим ДОУ. Руководство имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.5. Дисциплинарное взыскание на заведующего налагается органом управления образованием, который имеет право назначать и увольнять руководителя ДОУ.

9.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

9.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника.

9.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену руководства и на ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

От работодателя:

От работников:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»

Председатель  
первичной профсоюзной организации

Т.А. Карпова  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

Е.С. Сармандейкина  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.



« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Приложение №2

УЧТЕНО

мнение профкома  
протокол от 05.04.2023 № 05

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»  
от 05.04.2023 № 70

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики

#### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики от 31.03.2023 №212 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Красночетайского муниципального округа, занятых в сфере образования» и включает в себя

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад «Рябинушка» (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 учреждения максимальными размерами не ограничивается.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4 Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, 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 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28

декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

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

$ФОТ_{\text{от}} = \text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{Вк}$ ,

где:

ФОТ<sub>6</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, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) размера окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставка) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики 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;

и) настоящего Положения.

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

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

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением 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 (ставка) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с настоящим Положением руководителем учреждения

Размеры коэффициентов к окладам (ставка) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности,

включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

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

1.12 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются 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 непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, 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 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204).

2.2. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных групп 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 05 мая 2008г. №216п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные Уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		6766
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8343
	2 квалификационный уровень	8343
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	8533
	2 квалификационный уровень	8533
	3 квалификационный уровень	8533
	4 квалификационный уровень	9365
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9179
	2 квалификационный уровень	10079
	3 квалификационный уровень	11050

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

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

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

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставки) приведены в пунктах 2.5 - 2.6 настоящего Положения.

2.4 Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования 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, являющимся 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 учреждения, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющими диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

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

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки)

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждение в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждений с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией

Рекомендуемые размеры коэффициента

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории,

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКК

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	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10

учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
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, его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника

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

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

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

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

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию,

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

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

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

### **III. Условия оплаты труда работников 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 руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н (Об утверждении профессиональных квалификационных групп общероссийских

должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858)

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	6766
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8343
	2 квалификационный уровень	8343
	3 квалификационный уровень	8343
	4 квалификационный уровень	8343
	5 квалификационный уровень	9179
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7533
	2 квалификационный уровень	8287
	3 квалификационный уровень	9091
	4 квалификационный уровень	10918
	5 квалификационный уровень	11160

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждении, 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 иных учреждениях:

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 учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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	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 профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	5191
		2 квалификационный разряд	5710
		3 квалификационный разряд	6270
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	2 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	7217
		5 квалификационный разряд	7666
		6 квалификационный разряд	8120
	3 квалификационный уровень	7 квалификационный разряд	8568
		8 квалификационный разряд	9091

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 и 4.4 настоящего Положения

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

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 которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим I класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)

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

Рекомендуемый 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**

5.1 Заработная плата руководителя 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

Установление размеров должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики

5.2 Отдел образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера

Руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Руководителям учреждения к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом "а" пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю учреждения не устанавливаются.

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения) определяется приказом отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики в кратности от 1 до 7.

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения отдел образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

5.1. Заработная плата руководителя учреждения 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.

Установление размеров должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом Отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение (далее – орган, обеспечивающий деятельность муниципальных учреждений).

## 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;

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

№ п/п	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, денгиг от оклада (ставки)
1	2	3
1	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений.	
1.1	За работу в учреждениях (группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал - повышение на 20% прочий персонал - повышение на 15%
1.2	За индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	
	работникам  за работу у открытых плит, электрожарочных шкафов, конденсеров и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки, за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, мялкой пшеницы, за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других	доплата от оклада в размере до 12%

	химических веществ	
	работным по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
	работным по стирке вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства, и ремонту спецодежды	доплата от оклада в размере до 12%
3	Помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также санитары уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
4	Работники организаций, занятые в сфере образования	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплата не менее чем в двойном размере
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации доплата от оклада в размере до 35%
	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 производятся работникам учреждений за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой континента 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, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа учреждения

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

Руководителям учреждений, их заместителям 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 учреждений утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "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", знаками "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 организации);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 г., и имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук - до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

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

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности преподаваемого предмета. При наличии у работника

более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителем учреждения принимается отделом образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (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 отделом образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПК1 работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики.

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

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

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

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возратить

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

8.1.3 Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся младшими специалистами, указанным в абзацах тринадцатом, четырнадцатом настоящего пункта, выплачивается единовременная денежная выплата за каждый полный год работы в образовательных организациях (далее в настоящем пункте соответственно - педагогический работник, единовременная денежная выплата)

1) находящихся в сельском населенном пункте, либо в поселке городского типа в Чувашской Республике, в следующих размерах:

за первый год работы - 20 тыс. рублей,

за второй год работы - 40 тыс. рублей,

за третий год работы - 60 тыс. рублей.

Решение о предоставлении единовременной денежной выплаты принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника.

Педагогический работник вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременной денежной выплаты по истечении полного года работы в учреждении ежегодно до истечения трехлетнего срока со дня приема на работу.

Единовременная денежная выплата предоставляется педагогическому работнику, завершившему обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения и впервые принятому на работу по трудовому договору на должность педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКК, утвержденной 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), в образовательную организацию, являющуюся основным местом его работы,

лицу, указанному в частях 3 - 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", продолжающему педагогическую деятельность по основному месту работы в образовательной организации, начиная с года получения квалификации.

Единовременная денежная выплата предоставляется педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1603 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое учреждение, находящееся в сельском населенном пункте в Чувашской Республике, при ликвидации или реорганизации образовательной организации выплаты такому педагогическому работнику производятся со дня принятия по первому месту работы ежегодно до истечения трехлетнего стажа работы по

педагогической специальности

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. После выхода такого лица из соответствующего отпуска предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время прохождения педагогическим работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. После возобновления таким лицом трудового договора предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

В случае поступления педагогического работника не позднее трех месяцев после окончания прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы на работу в образовательную организацию, в которой трудовые отношения были прекращены в связи с призывом его на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, право на получение единовременной денежной выплаты у педагогического работника возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

10. 7. 3 введен Постановлением Кабинета Министров ЧР от 16.02.2023 N 105)

## 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.


**От работодателя:**

**От работников:**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинка»

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

Т.А. Карцова  
(подпись, Ф.И.О.)

  
Е.С. Сармандейкина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.  
« » 2023г.

М.П.  
« » 2023г.



УЧТЕНО  
 мнение профкома  
 протокол от 05.04.2023 № 05

УТВЕРЖДЕНО  
 приказом МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»  
 от 05.04.2023 № 70/1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики

### I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы исходя из приказа учреждения от 22.12.2014 №87 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики».

1.2 Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников учреждения.

1.3 В целях достижения прозрачности и ясности оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы учреждения образования (далее учреждение) оформляется справочно-информационный стенд, на котором размещаются районные нормативные правовые документы, локальные нормативные правовые документы учреждения, регулирующие систему оплаты труда работников учреждения, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом учреждения, утвержденные критерии и показатели работы по каждой должности, согласованные с профессиональной организацией учреждения (при отсутствии в учреждении профсоюзного органа - иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) и др.

### II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ ст) на соответствующий бюджетный год определяется исходя из объема фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год по формуле

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{б} - Вк$ , где

ФОТ<sub>б</sub> – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть ФОТ<sub>б</sub>;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть ФОТ<sub>б</sub>;

Вк – выплаты компенсационного характера

### III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплата за качество выполняемых работ;

Премияльные выплаты по итогам работы.

3.1.1 Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат (зависит от фонда выплат стимулирующего характера) устанавливается в размерах, утверждаемых

3.3.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом, например:

а) 60% - на (группа 1) стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательного учреждения (воспитателям),

б) 40% - на (группа 2) стимулирующие выплаты другим работникам образовательного учреждения (административному и обслуживающему персоналу)

3.3.7 На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по критериям и показателям с учетом весового коэффициента для каждого работника, кроме руководителя.

3.3.8 После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, кроме руководителя.

3.3.9 Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников учреждения (группа 1) и для других работников (группа 2).

3.3.10 Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно. В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в данном учреждении согласно приказу учреждения. Например, Иванов И.И. уволился с 10 августа, то ему должны выплатить за январь-июль ежемесячно в размере выплаты по сумме баллов, за август – пропорционально отработанным дням аналогично выплата заработной плате за отработанное время.

3.3.11 При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", - надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения),

Надбавки за государственные награды выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетным званием, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

#### **3.4. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении выплат за качество выполняемых работ работников учреждения**

3.4.1 Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения.

3.4.2 Каждый работник учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию **аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей** за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к **5 января**. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

3.4.3 Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия 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, которая заверяется подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

3.4.4 Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (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 критериев и показателей эффективности работы работников учреждения на выплату из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

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

3.4.6 Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного общественного самоуправления и профсоюзную организацию учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения).

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

3.4.8 После получения листа согласования протокола с органом государственного общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) руководитель учреждения издает приказ о выплате за качество выполняемых работ работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

**3.4.9. Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных выплат за качество выполняемых работ проводится один раз в год в первой половине января.**

3.4.10 В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются работникам для исправления и доработки.

3.4.11 В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его данными, работник вправе подать в комиссию обязанная 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 учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения 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, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

**3.5. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал, год. Премальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности учреждения.**

**3.5.1.** 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.

**3.5.2.** Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются Отделом образования администрации Красночетайского района Чувашской Республики.

**3.5.3.** Основаниями премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление материально-технической базы, сохранность имущества, результаты смотров конкурсов, олимпиад и т.д.

**3.5.4.** Премия начисляется за фактически отработанное время, учитывая должностной оклад. В фактически отработанное время не включаются периоды, когда работник находится в очередном, учебном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам. Работникам учреждения:

- проработавшим неполный месяц в связи с поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, выплата премии производится за фактически отработанные время в соответствующем месяце;

- принятым на работу в расчетном месяце работникам премия не выплачивается;

- уволенным за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, прогулы (в т.ч. отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

**3.5.5.** Премия отдельным работникам может быть повышена в пределах квартальной фонда премирования по усмотрению руководителя. При этом могут быть учтены такие факторы, как напряженность деятельности подразделения или конкретного работника по разработке каких-либо программ, мероприятий и т.д., оперативное и качественное выполнение поручений вышестоящих органов, руководителя, другие положительные и значительные результаты работы.

**3.5.6.** Полное лишение или частичное снижение премии работникам производится за тот месяц, в котором имели место упущения в работе. Если упущения были выявлены после выплаты премии, то снижение или лишение премии производится в том месяце, в котором обнаружены упущения.

**3.5.7.** Перечень видов нарушений, допущение которых влечет лишение выплаты премии:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией,

- систематическое нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,

- нарушение технологических инструкций по охране труда и технике безопасности, приведшее к аварии,

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов,

- хищение имущества организации,

- прогул или отсутствие на работе без уважительных причин более 3 часов,

- привлечение к административной и уголовной ответственности
- меры дисциплинарного взыскания (замечания, выговор).

3.5.8 Частичное снижение премии работникам учреждения производится в следующих размерах:

- за объявление руководством устного замечания - 25% за квартал
- за несвоевременное выполнение поручения, приказа, указания руководства - 20% за квартал
- при повторных случаях - 30% за квартал
- за несоблюдение сроков исполнения находящихся на контроле документов - 20% за квартал
- при повторных случаях - 30% за квартал
- за несвоевременное представление информации, отчетов и других материалов по представлению в вышестоящие органы - 30% за квартал
- при повторных случаях - 40% за квартал
- за нарушение Правил техники и пожарной безопасности, захламленность рабочего места - 20% за квартал
- при повторных случаях - 30% за квартал
- ошибки и необъективные данные в справках, счетах и других материалах - 20% за квартал
- при повторных случаях - 30% за квартал
- за неудовлетворительное ведение делопроизводства - 20% за квартал
- при повторных случаях - 30% за квартал
- за не обеспечение сохранности находящихся в пользовании материальных ценностей (кроме возмещения материального ущерба) - 10% за квартал
- за неудовлетворительное материально-техническое обеспечение деятельности аппарата учреждения - 10% за квартал
- за нарушение трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, ведение не деловых разговоров по телефону и т.п.) - 25% за квартал
- при повторных случаях - 50% за квартал
- за некачественное предоставление докладов, информации, сообщений - 15% за квартал

3.5.9 О внесении изменений и дополнений, его отмене работники предупреждаются не позднее чем за два месяца.

3.5.10 Споры, возникающие при выплате премии решаются в установленном порядке.

#### 4. Другие выплаты

4.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлению подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа соответствующего органа исполнительной власти.

4.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно

выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие). Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением. Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода выработанного им права получения единовременного денежного пособия. Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально невыработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.»

Приложение № 1  
к Положению о стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Рябинушка» Красночетайского  
муниципального округа  
Чувашской Республики

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

**критериев и показателей для определения надбавок за качество  
выполняемых работ работникам из стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад «Рябинушка» Красночетайского муниципального округа  
Чувашской Республики**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Педагог-психолог	Успешность проведения психологических рабoт	Качество проведения психодиагностической работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	1,0
		Качество психопрофилактической работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	1,5
		Результаты психокоррекционной и развивающей работы с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	1,5
		Психологическое сопровождение образовательного процесса в ИКТ-насыщенной образовательной среде	1,0
		Наличие страницы (ссылки на сайт) педагога на сайте ДОО	1,5
		Уровень готовности детей подготовительной группы к обучению в школе: -высокий -средний	1,0 0,5
		Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		Результативность организации работы детей с ОВЗ	1,5
		Результативность организации работы с одаренными детьми	1,5
		Результативность организации работы с семьями группы риска	1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию I

13,5

Методическая и инновационная деятельность

Участие в реализации экспериментальных программ

- муниципальных,
- республиканских,
- федеральных.

1,0  
1,5  
2,0

Владение и использование в работе современных методик диагностики и психокоррекционных техник (арт-терапия, гештальт-терапия, сказкотерапия, песочная терапия и др.)

1,5

Обобщение и распространение психолого-педагогического опыта в рамках профессионального сообщества, открытые занятия, мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, круглых столах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п. на уровне

- учреждения
- районного уровня
- республиканского уровня

0,5  
1,0  
1,5

Системность в организации работы социально-психологической направленности с родительской общественностью и/или социальными партнерами:

1,0

Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и психофизиологических особенностей личности и их использование в своей работе

1,0

Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-методических изданиях, доклады на научно-практических конференциях, семинарах, методические рекомендации, пособия):

- на уровне муниципалитета
- на уровне республики
- всероссийский уровень

0,5  
1,0  
1,5

Участие специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:

- на уровне муниципалитета
- на уровне республики.

0,5  
1,0  
1,5



		- всероссийский уровень	
		Результативность участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня	1,0
		- на уровне муниципалитета	1,5
		-на уровне республики,	2,0
		- всероссийский уровень	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>21,5</b>
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>35,0</b>
<b>Учитель логопеда</b>	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы	1,5
		Охват детей, нуждающихся в логопедической помощи, превышение нормативной наполняемости групп	1,5
		Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации	1,5
		Активное взаимодействие -со специалистами ПМПК и ЦДК ли сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	1,5
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников	1,5
		Число воспитанников, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом	1,0
		-на том же уровне	1,5
		-ниже	
		Качество проведения индивидуальных логопедических занятий	1,5
		Качество проведения логопедических консультаций педагогов и администрации учреждения	1,5
Качество проведения логопедических консультаций воспитанников и их родителей	1,5		
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>14,5</b>
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации экспериментов, программ - муниципальных, - республиканских, - федеральных	1,0 1,5 2,0

		Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,5
		Проведение мастер-классов, открытых мероприятий для педагогической общественности района, родителей, социума	2,0
		Частичные выступления на методических семинарах, объединениях и т.п.	0,5
		на уровне учреждения	1,0
		-районного уровня	1,5
		-республиканского уровня	
		Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	2,0
		Освещение опыта работы в СМИ	
		-на уровне муниципалитета	0,5
		-на уровне республики	1,0
		-всероссийский уровень	1,5
		Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня	1,0
		-третье место	1,5
		-второе место	2,0
		-первое место	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>20,5</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>35,0</b>
<b>Старший воспитатель</b>	1. Доступность качественного образования воспитания	Результаты воспитания качество дошкольного образования и воспитания повысилось,	2,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	2,0
		Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования непосредственной образовательной деятельности, воспитательной работы.	2,0
		Доля педагогов, использующих проектные методы в работе, в сравнении с прошлыми показателями	2,0
		Участие учреждения в муниципальных, региональных, федеральных и международных	0,5 1,0 1,5

		фестивалях, конкурсах, проектах и др. муниципальных, республиканских, всероссийских.	
		Результаты участия учреждения в муниципальных фестивалях, конкурсах, проектах и др.	
		третье место,	0,5
		второе место,	1,0
		победитель	1,5
		Результаты участия учреждения в республиканских, федеральных и международных фестивалях, конкурсах, проектах и др.	
		специальный приз,	0,5
		третье место	1,0
		второе место	1,5
		победитель	2,0
		Организация дополнительных образовательных услуг	1,0
		Организация предметно-развивающей среды в соответствии с современными требованиями	2,0
		Выполнение плана диагностик образовательного процесса	2,0
		Внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий;	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>25,5</b>
2	Инновационная методическая деятельность	Выступления на различных профессиональных форумах на уровне - муниципалитета, - региона, - всероссийского и международного уровня	0,5 1,0 1,5
		Проведение мастер – классов, открытых мероприятий для педагогической общественности района, родителей, социума	2,5
		Наличие разработок старшего воспитателя методических пособий, рекомендаций, положений и т.п. для использования внутри дошкольного учреждения	2,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>8,0</b>
3	Открытость дошкольного образовательного учреждения	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати, СМИ и	2,5

		педагогических печатных изданиях	
		Частота обновления информации на сайте учреждения	
		-ежемесячная	1,0
		-еженедельная	1,5
		Использование инновационных форм организации работы с родителями, с сообществом	2,5
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>6,5</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>40,0</b>
Воспитатель	I. Обеспечение доступности качественного образования воспитания воспитанников	Обеспечение посещаемости воспитанников	1,0
		- 75-85%	1,5
		- 86-95%	
		Улучшение показателей здоровья и физического развития детей группы	1,0
		- 8-10 дней в год	
		Использование в работе ЦОР, методов фиксации и оценивания образовательных достижений обучающихся средствами ИКТ	1,0
		Наличие собственного сайта, имеющего электронные материалы, используемые коллегами в воспитательно-образовательном процессе.	1,0
Использование современных образовательных технологий в организации воспитательно-образовательного процесса	1,5		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (информационные стенды для родителей, обложившие материала, выставки детских работ, привлечение родителей к деятельности (праздники, проекты, мастер-класс и т.д.)	1,0		
Работа с неблагополучными семьями	1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>8,0</b>
2. Обобщение распространение собственного педагогического опыта	II	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (публикации, открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, крупных съездах, курсах повышения	

	<p>квалификации) на уровне -образовательного учреждения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-2 раза</li> <li>- 3 и более</li> </ul> <p>-на уровне муниципалитета</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 раз</li> <li>- 2 и более</li> </ul> <p>-республики, всероссийский уровень</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>2,0</p>
	<p>Участие в работе творческих групп, экспертных советов, комиссий на уровне.</p> <p>-образовательного учреждения</p> <p>- муниципалитета</p> <p>- республики, всероссийский уровень</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
	<p>Освещение опыта работы в СМИ</p> <p>-на уровне муниципалитета</p> <p>-на уровне республики</p> <p>- всероссийский уровень</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
	<p>Наличие и использование авторских учебно- методических пособий, разработок, прошедших экспертизу через научно-методический совет.</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения</p> <p>-на уровне муниципалитета</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-2 раза</li> <li>- 3 и более</li> </ul> <p>-на уровне республики</p>	<p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>2,0</p>
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>15,5</b>
3 Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	<p>Результативность реализации плана или программы профессионального самообразования</p> <p>Участие педагога в обучающих профессиональных семинарах, тренингах (наличие удостоверения, свидетельства, сертификата)</p>	<p>1,0</p> <p>1,0</p>
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>2,0</b>
4 Участие в конкурсах, проектах, экспериментах	<p>Участие воспитателя и профессиональных конкурсах, проектах, экспериментах</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>- на уровне муниципалитета</p> <p>-на уровне республики, всероссийский уровень</p> <p>Призовые места в профессиональных конкурсах, проектах, экспериментах, рекомендованных Министерством</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p>

		образования России и Минобразования Чувашии на уровне образовательного учреждения - на уровне муниципалитета - на уровне республики - всероссийский уровень Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. - на уровне образовательного учреждения - на уровне муниципалитета - на уровне республики, всероссийский уровень Призовые места воспитанники в конкурсах, фестивалях и т.д. на уровне муниципалитета - на уровне республики, всероссийский уровень	1,5 2,0      0,5 1,0 1,5  1,5 2,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>14,5</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>40,0</b>
<b>Музыкальный руководитель</b>	Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности: развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников), организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени	Результативность организации работы с одаренными детьми	1,0
		Участие воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом) - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		Результаты участия воспитанников в муниципальных фестивалях, конкурсах и др. третье место (за наличие призеров, занявших третье место); третье место (за равное или большее количество призеров, занявших третье место, в сравнении с предыдущим периодом); второе место (за наличие призеров, занявших второе место); второе место (за равное или большее количество призеров, занявших второе место, в сравнении с предыдущим периодом); победитель (за наличие победителя); победитель (за равное или большее количество победителей, в сравнении	0,5 1,0 1,0 1,5 1,5 2,0

	с предыдущим периодом)	
	Результаты участия воспитанников в республиканских фестивалях, конкурсах и др.	0,5
	специальный приз,	
	третье место (за наличие призеров, занявших третье место),	0,5
	третье место (за равное или большее количество призеров, занявших третье место, в сравнении с предыдущим периодом),	1,0
	второе место (за наличие призеров, занявших второе место),	1,0
	второе место (за равное или большее количество призеров, занявших второе место, в сравнении с предыдущим периодом),	1,5
	победитель (за наличие победителя),	1,5
	победитель (за равное или большее количество победителей, в сравнении с предыдущим периодом).	2,0
	Результаты участия воспитанников во всероссийских, международных фестивалях, конкурсах и др.	
	специальный приз,	0,5
	третье место (за наличие призеров, занявших третье место),	0,5
	третье место (за равное или большее количество призеров, занявших третье место, в сравнении с предыдущим периодом),	1,0
	второе место (за наличие призеров, занявших второе место),	0,5
	второе место (за равное или большее количество призеров, занявших второе место, в сравнении с предыдущим периодом),	1,0
	победитель (за наличие победителя),	1,0
	победитель (за равное или большее количество победителей, в сравнении с предыдущим периодом)	1,5
	Участие педагога в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах, проектах и др.	0,5
	муниципальных,	1,0
	республиканских,	1,5
	всероссийских,	2,0

		международных	
		Результаты участия педагога в муниципальных фестивалях, конкурсах, проектах и др	0,5 1,0 1,5
		третье место, второе место: победитель	
		Результаты участия педагога в республиканских фестивалях, конкурсах, проектах и др.	0,5 1,0 1,5
		третье место, второе место, победитель	
		Результаты участия педагога во Всероссийских, Международных фестивалях, конкурсах, проектах и др.	1,0 1,5 2,0
		третье место, второе место, победитель.	
		Реализация программ, проектов по району с детьми, подростками	
		-муниципальные	0,5
		-республиканские	1,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>32,5</b>
	Методическая и инновационная деятельность	Участие, закрепленное приказом по ОУ, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие выступлений, участие на методических семинарах, объединениях и т.п.	0,5
		- образовательного учреждения	1,0
		-районного уровня	1,5
		-республиканского уровня	2,0
		-федерального	
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>7,5</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>40,0</b>
Кладовщик, казначейша	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,5
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5



		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,5
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>10</b>
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	2,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,0
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	2,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>10,0</b>
Сторож	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	1,0

		безопасности	
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,0
		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5
		Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посылка их песком	1,5
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,5
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>10</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посылка их песком	1,5
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине электриков, рабочих	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,5
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>10,0</b>
<b>Повар, кухонный работник</b>	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Качественное проведение генеральной уборки	1,0
		Обеспечение высокой культуры обслуживания	1,5
		Обеспечение качества приготовления блюд	1,5
		Отсутствие предписаний от Роспотребнадзора	2,0
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,5
		Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетной	0,5

		документации	
		Высокое качество исполнения отчетной документации	0,5
		Обеспечение разнообразия и сбалансированности питания, оперативность и качественное выполнение работ	1,0
		Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарными нормами	1,0
		Творческий подход к организации качественного питания	1,0
		Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции	1,5
		Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	2,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>15,0</b>
<b>Помощник воспитателя, младший воспитатель</b>	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	0,5
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,0
		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	1,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителем в установленные сроки	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	1,0
		Содержание групповых участков в соответствии с СанПиН	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	1,0
		Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	1,5
<b>Внедряющий по инициативе</b>	Санитарно-гигиенические условия учреждения,	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, поставку товаров	0,5

пожарная антитеррористическая безопасность учреждения, сохранность хозяйственного имущества инвентаря	и	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя установленные сроки	1,0
	и	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм. соблюдение техники безопасности в здании учреждения	0,5
	и	Своевременное, полное и качественно выполненное мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	0,5
	и	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	1,0
	и	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.)	1,0
	и	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	0,5
	и	Выполнение разных, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5
	и	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала	0,5
	и	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	0,5
	и	Полное отсутствие жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	0,5
	и	Отсутствие аварийных ситуаций в отчетном периоде	0,5
	и	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	1,0
	и	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10,0</b>

Дворник	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	1,0
		Качественное проведение ежедневной уборки помещений учреждения	1,0
		Качественное содержание площадки под контейнеры ГБО	1,0
		Соблюдение требований СанПиН	1,0
		Качественное выполнение разовых поручений, заведующей о хозяйстве	1,0
		Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	1,0
		Наличие обоснованных жалоб и замечаний по выполняемой работе	1,0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1,0
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1,0
Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ГБ, пожарной и электробезопасности	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>10</b>	

Приложение № 2  
к Положению о стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Робинчик»: Красноярского  
муниципального округа  
Чувашской Республики

### 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 \_\_\_\_\_ год

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Утверждено
Итого по критерию 1				
Итого по критерию 2				
Итого по критерию 3				
Всего по всем критериям				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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



Приложение № 4  
к Положению о стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Рябинушка» Красночетайского  
муниципального округа  
Чувашской Республики

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения  
утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ  
работников

\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

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

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован

Наименование государственно-общественного самуправления, организации	органа профсоюзной	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

(Ф.И.О.)

(подпись)



Приложение № 5  
к Положению о стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Рябинушка» Красночетайского  
муниципального округа  
Чувашской Республики

## ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

\_\_\_\_\_ (наименование государственного учреждения)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты  
труда за \_\_\_\_\_ 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\_\_ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы \_\_\_\_\_

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре

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


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

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»  
  
Т.А. Карпова  
(подпись, Ф.И.О.)  
МП  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
  
Е.С. Сармандейкина  
(подпись, Ф.И.О.)  
МП  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

**ФОРМА  
расчетного листка**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Рябинушка»

**РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК** за \_\_20\_\_ г.

Ф.И.О. таб. №

Отработано \_\_ дн / \_\_ час

Подразделение Рябинушка

Должность

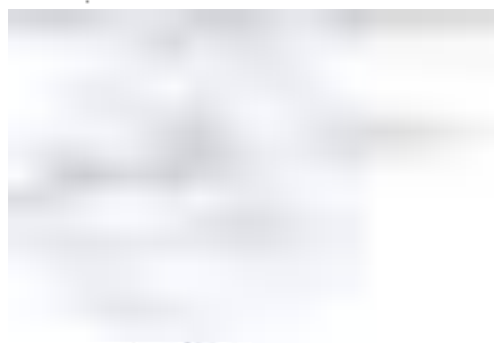
Ставка \_\_\_\_\_

Ст. вычеты \_\_\_\_\_

Наименование / Удержание	Время		Пачислено	Удержано
оклад				
- месячная премия				
стимулирующие выплаты				
доплата до минимального				
коммунальные услуги				
за выслугу лет				
за квалификационную категорию				
выплата по персональным				
коэффициентам				
НДФЛ				
профсоюзные взносы				
<b>ИТОГО</b>				
Выплаты зарплаты				
Межрасчетные выплаты				
Выплата заработной платы за первую				
полношну месяца				
<b>ИТОГО выплачено</b>				
<b>ВСЕГО</b>				
<b>На конец периода</b>				

От работодателя:

Заведующий



От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

Е.С. Сармандейкина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

**ПЛАН**  
повышения квалификации педагогов

№	Ф.И.О. педагога	Должность	Дата рождения	Последний год прохождения курсов повышения квалификации	Следующий год прохождения курсов повышения квалификации
1	Петрова Наталья Петровна	старший воспитатель	21.05.1971		12.01.2024
2	Васикова Валентина Ивановна	воспитатель	17.02.1975	12.02.2021	12.02.2024
3	Петринова Надежда Геннадьевна	педагог-психолог	01.06.1974	23.04.2021	23.04.2024
4	Герасимова Людмила Александровна	воспитатель	31.12.1969	15.10.2021	15.10.2024
5	Гусельникова Надежда Григорьевна	воспитатель	17.01.1963	11.12.2020	11.12.2023
6	Ладайкина Надежда Михайловна	воспитатель	04.05.1978	29.07.2020	29.07.2023
7	Максимовна Людмила Петровна	воспитатель	07.01.1962	15.10.2020	15.10.2023
8	Романова Ирина Михайловна	воспитатель	21.06.1976	11.11.2022	11.11.2025
9	Сармандейкина Елена Семеновна	воспитатель	13.10.1973	09.10.2020	09.10.2023
10	Сякаева Светлана Петровна	воспитатель	01.04.1962	15.10.2021	15.10.2024
11	Цанкуртова Елена Михайловна	воспитатель	22.04.1969	12.05.2023	12.05.2026

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинка»

И.А.Карлова

подпись

М.П.

9.10.2023

2023

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

Е.С.Сармандейкина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

9.10.2023

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2024-2026 годы между Главным районом и первичной профсоюзной организацией

п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	6	7
1	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	август	комиссия по охране труда заведующий
2	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	июль - июль	завхоз, уполномоченный
3	Создание комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	сентябрь	заведующий, председатель профкома
4	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	ежеквартально	заведующий, председатель профкома
5	Создание комиссии по проверке знаний по охране труда работников дошкольного учреждения	сентябрь	комиссия по проверке знаний
6	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электрическим зданием на соответствие безопасной эксплуатации	июль	завхоз
7	Современный вывоз мусора, являющегося источником опасных и вредных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок	ежемесячно	завхоз
8	Капитальный ремонт по благоустройству территории учреждения	Июнь-август	Подрядная организация
9	Результативность по уборке столов и стульев в группах	июль - август	завхоз, работничий, воспитатели, медсестра
10	Проверка маркировки мебели в соответствии с СанПиН	июль - август	ст воспитатель, медсестра
11	Опрессовка отопительной системы	июль	завхоз
12	Проверка помещений на предмет пожарной безопасности	июль	завхоз
14	Обновление номенклатуры дел	декабрь	документовед

15	Оформление документации по разделам деятельности «Кадры», «Антитеррор», «Пожарная безопасность» т.д.	август	ответственные по разделам
16	Тарификация на новый учебный год	август	заведующий
17	Периодические медицинские осмотры работников	июль - август	заведующий
18	Обеспечение работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	ежемесячно	завхоз
19	Обеспечение первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.) и заправка огнетушителей	август	завхоз
20	Обслуживание запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	постоянно	завхоз
21	Измерение искусственного освещения групповых помещений ДОУ и своевременная замена люминесцентных ламп и ламп накачивания	август	завхоз

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ [redacted] кий сад «Рабинпушка»



Т.А. Карпова

Зг

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

Е.С. Сармандейкина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_»

2023г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере**

№ п/п	профессии и должности работников	работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	количество рабочих мест
1	Пещоблок-люнар	работа 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	3
2	Служебные помещения-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	работа по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	1
3	Прачечная рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	работа по стирке вручную, с использованием моющих и дезинфицирующих средств, и ремонту спецодежды	1
4	Групповое помещение младший воспитатель помощник воспитателя	работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств, а также занятая уборкой общественных туалетов	7
5.	Все виды работ, выполняемые в детском саду при переводе его на санитарно-эпидемиологический режим		


От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»

  
Т.А. Карпова  
(подпись, ФИО)  
МП  
«    »    2023г

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

  
Е.С. Сарманчикина  
(подпись, ФИО)  
МП  
«    »    2023г

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на кжд (ед. комплекты)
1	2	3	4
1	Заведующий химлабораторией	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа
3	Рабочий по окраске и ремонту спецодежды (белья)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		Халат и брьюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
4	Младший воспитатель Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		Перчатки из полимерных материалов	До износа
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

От работодателя:  
Заведующий

От работников:  
Председатель

МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»

Т.А. Карпова

Сподпись:

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

первичной профсоюзной  
организации

Е.С. Сармандейкина

Сподпись: Ф.И.О.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

Приложение №9

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№№ п/п	Должность	Продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий	3 дня

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Рябинушка»

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

Е.С. Сармандейкина

Сподпись: Ф.И.О.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.



Протшуровано, пронумеровано

плена печатью на на  
тетрадь листах  
«Детский сад»

1 А Карпова  
2023 года

