

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 73 «Полянка»
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
НА 2019-2021 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ *28.12*
ЗА № *392*
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ – РУКОВОДИТЕЛЬ
АППАРАТА




А.Ю. МАКЛЫГИН

В территориальном профсоюзном органе

Регистрационный № *479* от «*30*» *января* 20*19*г.

Председатель городской организации

Профсоюза работников народного

образования и науки РФ



(Ф.И.О.)

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 73» города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28);

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 73 «Полянка» г. Чебоксары Чувашской Республики Добродеевой Елены Владимировны;

2) работодатель в лице его представителя – заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 73 «Полянка» г. Чебоксары Чувашской Республики Павловой Людмилы Николаевны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2019 года по 2021 год включительно.

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

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

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ);

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п.1.7 настоящего договора;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить

профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации ДОУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене собственника ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников ДОУ.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2.1 Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором ДОО.

Содержание трудового договора (эффективного контракта) включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление

компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,
- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, образовательных программ, сменности работы учреждения.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора,

а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе, введенной с 31 октября 2013г. (с изменениями на 28 сентября 2018г.) новой системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

3.1.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.1.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения (приложение № 1) и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 4) включают в себя:

– оплату труда исходя из окладов (ставок) заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

– выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, а также работникам учреждения, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, размер которых не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

- выплаты стимулирующего характера.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании работников учреждения, являющегося приложением к настоящему коллективному договору (эффективному договору) (приложение № 3).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.8. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами,

содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

3.1.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа.

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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/150 действующей

ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

3.2.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92г. № 611) (приложение № 5).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.2.7. Выплату работникам (сторожам) надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00 час,- 6.00 час.).

3.3. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового

договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. (Приложение №6)

3.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа ДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (приложение № 2), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ (ст. 333 ТК РФ)

4.1.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

4.1.5 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия работника, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

4.1.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Соблюдение графика отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.1.7. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работнику у кого 3 более детей в возрасте до 12 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

- по желанию мужа ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

- при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика.

4.1.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в

соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 7).

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 128, 263 ТК РФ.)

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке. Порядок и условия предоставления, которого определяется Положением, утверждённым приказом МО РФ № 855 от 24.10.2002 г.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор (эффективный контракт) по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– молодые специалисты (то есть лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Педагогические работники пользуются правом на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»);

В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы и должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Утвержден приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение №10).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех

источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н. (ред. от 31.08.2018г.)

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

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение №8, приложение №9)

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной

профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.2.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы с учетом производственных и финансовых возможностей в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

– председателю первичной профсоюзной организации к ежегодному отпуску – 1 день.

В остальных случаях опираться на ст.128 ТК РФ.

7.2.4. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам (лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения) в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206)(в ред. Постановления Правительства РФ от 04.08.2006 N 472).

7.2.6. Предоставляется 3 часа, с сохранением заработной платы, работникам провожающих своих детей: в 1 класс 1 сентября, 11 класс в день последнего звонка.

7.3. Стороны подтверждают, что:

за счет средств бюджета работодателя производится подписки на приложение к «Учительской газете» – «Мой профсоюз» и газете Чувашского республиканского объединения организации профсоюзов «Чуващрессовпроф» – «Время».

7.5. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.5.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.5.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.5.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.5.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.5.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.5.6. Оказывает содействие членам Профсоюза в получении займа на неотложные нужды в кредитном потребительском кооперативе «Учительский».

7.5.7. Профсоюз осуществляет систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

7.6. Работники муниципальных дошкольных образовательных организаций освобождаются от оплаты за уход и присмотр детей, если в установленном порядке семья признана малоимущей. (Постановление администрации г. Чебоксары ЧР от 07.10.3013. № 3206), (в ред. Постановления администрации г. Чебоксары ЧР от 14.01.2016г.)

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим

Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Работодатель своевременно предоставляет в соответствующий орган информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.4. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Выборным профсоюзным органам предоставляется возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.5. В соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.1.6. В соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется два часа свободного рабочего времени в месяц, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.4. В соответствии со ст.3 70 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Л.Н. Павлова

М.П.

«__»_____2018 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Е.В.Добродеева

М.П.

«__»_____2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МБДОУ «Детский сад №
73» г. Чебоксары
от 26.10.2018 г № 92
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 73» г. Чебоксары
_____ Л.Н. Павлова

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

г. Чебоксары
2018

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 31.10.2013 г. № 3570 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Чебоксары" (в ред. Постановлений администрации г. Чебоксары ЧР от 28.04.2014 N 1463, от 02.02.2015 N 302, от 10.12.2015 N 3660, от 16.11.2016 N 3085, от 29.05.2017 N 1333, от 28.12.2017 № 3021, от 28.09.2018 №1868))

Положение включает в себя:

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

коэффициенты к окладам (ставка);

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

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

условия оплаты труда руководителя учреждения.

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

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

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

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

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

В_к - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных

учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204)."

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

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

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

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

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

Учителям-логопедам, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3960
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4883
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4519
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4519
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4519
при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки		

	квалифицированных рабочих, служащих	4202
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5481
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5046
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5372
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5899
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6467

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

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

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

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных

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

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

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры размеры окладов (ставок) устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347.

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с воспитанниками (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование групповыми помещениями (включая музыкальный, спортивный залы), лабораториями, ведение кружковой работы, работы по физическому воспитанию, учебно-консультационными пунктами, подготовку воспитанников к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях, методическую работу и иные формы с воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и

работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Размеры персональных коэффициентов:

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

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

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

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

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений – 0,35;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	3960
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по	4883

	программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5372
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4850
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4409
	2 квалификационный уровень	4850
	3 квалификационный уровень	5321
	4 квалификационный уровень	6391
	5 квалификационный уровень	6532

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

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

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

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

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

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

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

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3037 3341 3670
	2 квалификационный уровень		4039
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	4223 4487
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	4752 5015
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5321

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

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

коэффициент за стаж работы;
коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

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

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Установление размеров должностных окладов руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования администрации города Чебоксары (далее – управление образования), в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера – приказами руководителей учреждений.

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

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального

задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

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

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

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения управление образования должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере."

5.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее – с ограниченными возможностями здоровья)	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
1.2.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
	работникам:	доплата от оклада в размере
	за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;	до 12%
	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
- хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением доплата от оклада в размере до 12%
- рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем доплата от оклада в размере до 12%
- грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную доплата от оклада в размере до 12%
- машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства доплата от оклада в размере до 12%
3. Работники общеобразовательных учреждений: за непрерывный стаж работы при исправительно-трудовых учреждениях и профилакториях Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации надбавка от оклада (ставки) в размерах, предусмотренных для работников учреждений исполнения наказаний Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации
4. Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях повышение окладов на 10%
5. Работники образовательных учреждений города Чебоксары, занятые в сфере образования:
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
- за работу в ночное время оплата труда осуществляется

в соответствии со статьей 154
Трудового кодекса
Российской Федерации

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну доплата от оклада (ставки) в размере до 10%

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

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

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

- а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и

профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

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

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, за исключением работников, указанных в абзаце третьем пункта 7.3 настоящего Положения, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук – до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук – до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

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

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

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

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

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов)) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации города Чебоксары в размере до одного должностного оклада.

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

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

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

IX. Гарантии по оплате труда

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

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
«02» октября 2017г.
Председатель собрания
_____ Л.Н.Павлова
Протокол собрания
от «02» октября 2017г. № 1

СОГЛАСОВАНЫ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом по ДОУ № 36 от 09.04.2018 г.
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 73»
г. Чебоксары
_____ Л. Н. Павлова

ПРАВИЛА

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

РАССМОТРЕНЫ

на общем собрании коллектива
МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары
Протокол № 2 от 02.03.2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний -при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
 - справку о том, что лицо является (не является) подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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

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

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

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:
(ст.283 ТК РФ)

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

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

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

- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография; копия документов об образовании, повышении квалификации, приказ о назначении).

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

2.5. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением

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

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

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

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

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

- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим насилием над личностью ребенка.

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

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

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

3.1. Работники имеют право:

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

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

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

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

дополнительных отпусков;

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

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

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

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

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

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

3.2. Работники детского сада обязаны:

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

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину;

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

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

3.2.5. Соблюдать законные права и свободы воспитанников;

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

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

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

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

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

3.3.6. иные трудовые права, установленные федеральными законами и законодательными

актами субъекта Российской Федерации (Чувашской Республики).

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- 3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.4.3. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.4. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.4.5. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 3.4.6. соблюдать Устав образовательного учреждения.

3.5. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- 3.5.1. применять насилие к детям;
- 3.5.2. в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- 3.5.3. в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- 3.5.4. изменять по своему усмотрению график сменности.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация ДОУ обязана:

- 4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава ДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.2. Правильно организовать труд всех сотрудников ДОУ, обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью квалификацией, требованиями ДОУ.
- 4.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.
- 4.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.
- 4.5. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 4.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 4.7. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При авансовой системе расчета заработной платы выплата аванса производится 25 числа, а окончательный расчет – 10 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата производится накануне. Если день выплаты заработной платы совпадает со вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе (например, с воскресеньем), заработная плата должна быть выплачена накануне первого выходного дня (в пятницу). Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим праздничным днем, следующим за выходным днем (выходными днями), заработная плата должна быть выплачена накануне выходного дня (выходных дней).

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

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

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

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

(ст. 91,100,108,189 ТК РФ)

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

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

Продолжительность рабочего времени:

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

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

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

5.2. ДОУ работает в следующем режиме: с 6.30- 18.30

I смена – 6.30-13.30

II смена – 11.30-18.30

5.3. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

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

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

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

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

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

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

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

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

Во время проведения занятий педагогическими работниками проверяющему лицу не разрешается:

- делать замечания по поводу их работы в присутствии детей;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только заведующий образовательного учреждения и старший воспитатель.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

(ст. 189,191 ТК РФ)

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются приказом заведующего ДОУ и доводятся до сведения коллектива.

6.3. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(ст. 199 ТК РФ)

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

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

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

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

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

- 7.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется представить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.
- 7.6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.
- 7.7. Взыскание объявляется приказом заведующего ДОУ. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.
- 7.8. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
- 7.9. Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью воспитанников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации».

Согласовано:
Председатель профкома:
_____ Е.В.Добродеева

Утверждено
Приказом по МБДОУ
«Детский сад № 73»
г. Чебоксары
от 26.10.2018 г № 92
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 73» г. Чебоксары
_____ Л.Н. Павлова

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики

Чебоксары
2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №73 «Полянка» города Чебоксары Чувашской Республики (далее — Учреждение) с целью усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары. Настоящее Положение вводится с целью установления: порядка премирования работников; размеров и оснований премирования, при условии достижения Учреждением, а также отдельными работниками результатов в труде или наступления значимых событий и юбилейных дат.

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

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

1.4. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового. 1.5. Размеры материального поощрения работников Учреждения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении.

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

2. Формирование фонда премирования

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

3. Критерии премирования

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

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, городских, школьных мероприятий научно-методического, социокультурного и

другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

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

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

4. Порядок премирования работников

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

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

4.3. Выплата премий осуществляется единовременно.

4.4. Единовременное премирование производится на основании приказа Учреждения, в котором указывается размер единовременной премии.

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

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

5. Заключительные положения

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

3. Порядок премирования и утверждение премии.

3.1. Заведующий утверждает размер премии за выполнение показателей премирования.

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

3.3. Неизрасходованные за отчетный период средства премии фонда могут быть использованы на выплату премии в последующих периодах.

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

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

3.6. Не премируются работники:

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

4. Порядок оказания материальной помощи

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

4.2. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

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

5. Ответственность

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

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

6. Принятие и внесение изменений

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

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

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Добродеева Е.В.

(подпись)

«_____» _____ 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 73»

_____ Павлова Л.Н

(подпись)

Приказ № 75 от 03 октября 2017 г.

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

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников
Протокол от 02.10.2017 г. № 1

I. Общие положения

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

Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары, утвержденного приказом по ДОУ № 75 от 02.10.2017 и Примерным Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, разработанный в соответствии с постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары».

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

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

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

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

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

В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации. Размер надбавки может устанавливаться как в

абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

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

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

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

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

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

Оценка эффективности работы работников осуществляется по показателям и критериям, утвержденным по показателям и критериям, утвержденным организацией. (Приложение № 11)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

Список
категорий профессий, имеющих право на
доплату с тяжелыми и вредными
условиями труда

Профессия	Доплата в процентах
- младший воспитатель (за работу с моющими и дезсредствами)	до 10%
- уборщик служебных помещений (за работу с моющими и дезсредствами)	до 10%
- кухонный работник (за работу с моющими и дезсредствами)	до 12%
- машинист по стирке белья (за работу с моющими и дезсредствами)	до 12%
- шеф-повар (за работу в горячем цехе)	до 12%
- повар (за работу в горячем цехе)	до 12%

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:
_____ Е.В.Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 73» г. Чебоксары
_____ Павловой Л.Н.

Перечень

профессий должностей работников учреждений образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Старший воспитатель ДОУ	Воспитатель, младший воспитатель
Воспитатель	Младший воспитатель
Заведующий хозяйством	Делопроизводитель, рабочие всех профессий
Инструктор по физической культуре	Воспитатель
Кладовщик	Рабочие всех профессий
Психолог (педагог-психолог)	Воспитатель, библиотекарь, делопроизводитель, секретарь-машинистка, лаборант
Рабочие всех профессий	По всем рабочим профессиям с другими наименованиями
Шеф-повар	Повар, рабочие всех профессий

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

Список
категорий профессий, имеющих право на
дополнительный отпуск за вредные условия труда

Профессия	Продолжительность отпуска
- шеф-повар	7 (семь) календарных дней
- повар	7 (семь) календарных дней

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к основному отпуску с учетом режима работы учреждения.

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский

№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение спецодеждой

Профессия или должность	Наименование СИЗ	Сроки, Нормы выдачи в год
Воспитатель	Халат х\б	1 шт.
	Полотенце	1 шт.
Педагог-психолог	Халат х\б	1 шт.
Учитель-логопед	Халат х\б	1 шт.
Шеф - повар	Халат х\б белый х\б белая	1 шт.
	Шапочка х\б белая или косынка х\б белая	1 шт.
	Фартук х\б белый	1 шт.
Повар	Халат белый хлопчатобумажный и	1 шт.
	Фартук белый хлопчатобумажный	1шт.
	Колпак белый хлопчатобумажный	1шт.
	или косынка белая хлопчатобумажная	1 на 4 мес.
	Рукавицы (прихватки) хлопчатобумажные (для повара)	1.на 4 мес.
	Полотенце	1 шт.

Кухонный рабочий	халат х\б белый Фартук х\б с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая х\б или косынка белая х\б	1 шт 1 шт 1 шт
	Дополнительно При уборке помещений: Халат х\б или халат из смешанных тканей рукавицы комбинированные При мытье полов дополнительно: Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные 2 пары

Кладовщик	Халат белый х\б Шапочка белая х\б или косынка белая х\б	1 шт 1 шт
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х\б или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х\б или халат х\б или костюм или халат из смешанных тканей Фартук х\б с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. дежурные дежурные 4 пары
Кастелянша	Халат х\б	1 шт.
	Колпак или косынка х\б	1 шт.
Дворник	Костюм х\б или костюм из смешанных тканей Фартук х\б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 на 3 года.
Рабочий по комп-лексному обслу-живанию зданий при работах в действующих электро-установках	Полукомбинезон х\б или комбинезон из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Калоши диэлектрические	1 шт. дежурные дежурные
Младший воспитатель	Халат х\б	1 шт.

	Дополнительно при работе с продуктами: косынка белая х\б Фартук белый х\б Полотенце+	1 шт 1 шт 1 шт
	Дополнительно при мытье посуды: Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.
	При уборке мест общего пользования дополнительно: Халат х\б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные 2 пары

Примечание:

Работникам дошкольных учреждений необходимо выдавать 3 комплекта санитарной одежды в соответствии с п. 20.5 СанПиН 2.4.1.2660-10.

Сроки носки работниками санитарной одежды увеличены в связи с тем, что выдано 3 комплекта и организована замена спецодежды по мере загрязнения. (Приказ министерство здравоохранения и социального развития РФ № 290 Н от 1.06.2009 г п.30)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:

_____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
№ 73» г. Чебоксары

_____ Л.Н. Павлова

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

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е. В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 73» г. Чебоксары

_____ Л. Н. Павлова

СОГЛАШЕНИЕ

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 73» г. Чебоксары заключили настоящее соглашение о том, что в период с января 2019 г. по декабрь 2021 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников детского сада.

№ пп	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Расходы в руб.	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	2	3	4	5	
1.	Регулярная проверка освещения, своевременная замена люминесцентных ламп, ламп накаливания.	еженедельно	завхоз	10560	52
2.	Приобретение спецодежды, хозяйственного инвентаря	2 раза в год	завхоз	50000	52
3.	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств	ежеквартально	завхоз	127700	52
4.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	1 раз в квартал	медсестра	12000	52
5.	Приобретение столовой, кухонной посуды	ежегодно	завхоз	80000	52
6.	Замена песка в песочницах, организация его хранения для зимнего времени года.	ежегодно, май-июнь	завхоз	10000	22
7.	Приобретение электрического оборудования на пищеблок и прачечную	январь-декабрь	заведующий, завхоз	37600	5
8.	Проведение косметического ремонта групповых помещений,	ежегодно, июль-август	завхоз, заведующий	60000	30

	кабинетов, пищеблока прачечной.				
9.	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников.	ежегодно, май-июнь	Завхоз	3000	52
10.	Организация ремонта и покраски малых форм на участках, оборудования на физкультурной площадке	Ежегодно	завхоз	15000	23
11.	Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	постоянно	завхоз, слесарь-сантехник	61200	52
12.	Проведение испытаний диэлектрических перчаток, бот, инструментов	2019-2021гг.	завхоз	3000	2
13.	Приобретение огнетушителей, их заправка. Приобретение пожарных рукавов.	2019-2021гг.	завхоз	12000	52
14.	Ремонт летнего водопровода.	ежегодно, май	Завхоз, слесарь-сантехник	1500	52
15.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	постоянно	Заведующий, завхоз, председатель профкома.		52
16.	Своевременное проведение медицинских осмотров	ежегодно	медсестра	47000	57
17.	Проведение учебы для персонала по оказанию первой медицинской помощи	2019-2021гг.	медсестра		27
18.	Модернизировать систему искусственного освещения, предусмотреть меры по профилактике ультрафиолетовой недостаточности.	2019-2021гг.	завхоз	50000	52
19.	Своевременное проведение инструктажей и проверки знаний по ОТ и ТБ, ПБ	2019-2021гг.	Заведующий, завхоз, старший воспитатель		52
20.	Регулярно пересматривать	2019-2021гг.	завхоз		52

	инструкции по ОТ и ТБ, приводя их в соответствие с условиями работы				
21.	Оборудовать помещения, где размещаются рабочие места с ПЭВМ, защитным заземлением (занулением) в соответствии с техническими требованиями по эксплуатации.	2019г.	завхоз, заведующий	70000	5
22.	Обеспечить выдачу сертифицированных СИЗ в соответствии с нормами бесплатной выдачи.	2019-2021гг.	Заведующий, кастелянша.		52
	Всего:			650560	

СОГЛАСОВАН
 Председатель профкома:
 _____ Е.В. Добродеева

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МБДОУ «Детский
 № 73» г. Чебоксары
 _____ Л.Н. Павлова

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ
 работников
 МБДОУ «Детский сад №73» г.Чебоксары
 (указывается наименование учреждения)
 на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за _____ 20__ года

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

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

Члены рабочей комиссии:

«__» _____ 20__ год

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

ВОСПИТАТЕЛЯ

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

за _____ 20 _____ года

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

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

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

4.1. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие	1,0		4. Реализация дополнительных проектов		
--	-----	--	---------------------------------------	--	--

программы кружка					
4.2. Реализация различных проектов	1,0				
4.3. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической систем.	1,0				
Итого:	3,0				

5.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5			5. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
Итого:	2,5					

6.1 Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5			6. Обеспечение информационной открытости ДОУ		
Итого:	1,5					
7.1 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития инициативы и творческих способностей	1,5			7. Создание элементов образовательной инфраструктуры		
Итого:	1,5					

8.1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5			8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
8.2. Актуальность и содержательность оформления информационного пространства	1,5					
Итого:	2,0					

Всего по всем показателям баллов	23					
---	-----------	--	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

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

воспитателя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за _____ 20 ____ года

Критерии	Показатели	Шкала показателей
1. Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников		
	максимальное количество баллов по критерию	

2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	2.1.	
	2.2.	
	2.3.	
	2.4.	
	максимальное количество баллов по критерию	

3. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов	3.1.	
---	------	--

		максимальное количество баллов по критерию

4. Реализация дополнительных проектов	4.1.	
	4.2.	
	4.3.	
	максимальное количество баллов по критерию	
5. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	5.1.	
	максимальное количество баллов по критерию	
6. Обеспечение информационной открытости ДОУ	6.1	
	максимальное количество баллов по критерию	
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1	
	максимальное количество баллов по критерию	
8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	8.1.	
	8.2.	
	максимальное количество баллов по критерию	
Итого:		

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

Воспитатель

Критерии	Показатели	Шкала показателей
----------	------------	-------------------

9. Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников	Средний показатель посещаемости ДОУ детьми: - 100-80 %; - 79-70 %; - 69-0 %	1,5 1,0 0,5
	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы.	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	3,0
10. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	2.5. Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5
	2.6. Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	2.7. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	2.8. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	максимальное количество баллов по критерию	6,5
11. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов	3.2. Участие в профессиональных конкурсах проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии, наличие призовых мест: - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне.	0,5 1 1,5
	максимальное количество баллов по критерию	5,5
12. Реализация дополнительных проектов	4.4. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	4.5. Реализация различных проектов	1,0
	4.6. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической систем.	1,0
	максимальное количество баллов по критерию	3,0
13. Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	5.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	 1,0 1,5
	максимальное количество баллов по критерию	2,5
14. Обеспечение информационной открытости ДОУ	6.1 Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	1,5
15. Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития инициативы и творческих способностей	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	1,5
16. Реализация мероприятий,	8.3. Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5

обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	8.4. Актуальность и содержательность оформления информационного пространства	1,5
	максимальное количество баллов по критерию	2,0
Итого:		23

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

учителя-логопеда

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5		Эффективность коррекционно-развивающей деятельности.		
1.2 Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5				
1.3 Использование современных коррекционных технологий	1,5				
Итого:	2,5				

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

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

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

5.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0		Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
	1,5				
	Итого:	2,5			

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

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

8.1. Оказание консультативной диагностической помощи родителям консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1,0		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
Итого:	1,0				

Всего по всем показателям (баллов)	24,5				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

Учитель-логопед		
Критерии	Показатели	Шкала показателей
Эффективность коррекционно-развивающей деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5
	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5
	Использование современных коррекционных технологий	1,5
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5
	Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	Публикации статей личного педагогического опыта	1,0

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

младшего воспитателя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций					
1.1 Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков, санитарное состояние веранды на групповом участке: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
1.2 Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,0				
1.3 Соблюдение установленных норм выдачи питания: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,5				
1.4 Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми: - постоянно; - не постоянно	1,5 0,5				
1.5 Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5				
1.6 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ;	1,0				

- города и Республики	1,5				
1.7 Участие в подготовке к новому учебному году:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
Итого баллов:	11				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

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

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за _____ 20 _____ года

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

6	Младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков, санитарное состояние веранды на групповом участке: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5
			Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,0
			Соблюдение установленных норм выдачи питания: - имеются замечания; - не имеются замечания	0,0 1,5
			Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми: - постоянно; - не постоянно	1,5 0,5
			Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5
			Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5
			Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0
			Итого:	11 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

музыкального руководителя/ инструктора по ФИЗО

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за сентябрь-декабрь 20 16 года

Наименование показателя	Утвержден о	Выполнено	Наименование критерия	Утвержд ено	Выполнено
1.1 Использование современных здоровьесберегающих технологий	1,5		Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников.		
1.2 Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5				
Итого:	3,0				
2.1 Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1 1,5		Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования		
2.2 Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5				
2.3 Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5				
2.4 Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1				
2.5 Публикации статей личного педагогического опыта	1				
Итого:	8,0				
3.1.Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	0,5 1 1,5		Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов		

Итого:	3,0				
4.1. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1		Реализация дополнительных проектов		
4.2. Реализация различных проектов	1				
4.3. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1				
Итого:	3,0				
5.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе:			Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
- на уровне ДОУ	1				
- города и Республики	1,5				
Итого:	2,5				
6.1. Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5		Обеспечение информационной открытости ДОУ		
Итого:	1,5				
7.1 Оформление кабинета, зала и др.	1,5		Создание элементов образовательной инфраструктуры		
7.2 Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5				
Итого:	3,0				
8.1 Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
Итого:	0,5				
Всего по всем показателям (баллов)	24,5				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

**Музыкальный руководитель,
инструктор по ФИЗО**

Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Использование современных здоровьесберегающих технологий	1,5
	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	1,5
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на:	0,5
	- городском уровне;	1,0
	- республиканском уровне;	1,5
	- всероссийском уровне	
	Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
Публикации статей личного педагогического опыта	1,0	
Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):	0,5
	- на муниципальном уровне;	1,0
	- на республиканском уровне;	1,5
	- на федеральном уровне	
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	Реализация различных проектов	1,0
	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0
Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Участие в общественной и культурно-массовой работе:	1,0
	- на уровне ДОУ - города и Республики	1,5
Обеспечение информационной открытости ДОУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Оформление кабинета, зала и др.	1,5
	Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 0,5 балла)	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	0,5
Итого:		24,5 балла

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

педагога-психолога

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.4 Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5		9. Эффективность коррекционно-развивающей деятельности.		
1.5 Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5				
Итого:	1,0				

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

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

2.6. Представление передового педагогического опыта на: - городском уровне; - республиканском уровне; - всероссийском уровне	0,5 1,0 1,5		12. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования		
2.7. Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5				
2.8. Участие в обучающих	1,5				

семинарах, конференциях, вебинарах					
2.9. Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0				
2.10. Публикации статей личного педагогического опыта	1,0				
Итого:	8,0				

3.4. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0		13. Реализация дополнительных проектов		
3.5. Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0				
3.6. Реализация образовательных и социально-значимых проектов.	1,0				
Итого:	3,0				

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

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

8.1. Работа с коллективом по профилактике конфликтных ситуаций: - эффективная работа; - не эффективная работа	1,0 0,0		16. Осуществление взаимодействия с другими педагогами ДОУ		
Итого:	1,0				

8.2. Оказание консультативной	1,0		17. Реализация мероприятий,		
-------------------------------	-----	--	-----------------------------	--	--

помощи детям и родителям окружающего социума			обеспечивающих взаимодействия с родителями воспитанников		
8.3. Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	0,5				
Итого:	1,5				

10.1 Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест): - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне	0,5 1,0 1,5		18. Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов		
Итого:	3,0				

11.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДООУ; - города и Республики	1,0 1,5		19. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации		
Итого:	2,5				

Всего по всем показателям (баллов)	26,5				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

Критерии	Показатели	Шкала показателей
Эффективность коррекционно-развивающей деятельности (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Положительная динамика результатов коррекционной работы	0,5
	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов	0,5
Реализация мероприятий по развитию талантливых детей (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Наличие и реализация программы по работе с одарёнными детьми	1,0
Работа с детьми из социально неблагополучных семей (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	Психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска»	1,0
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 8,0 баллов)	Представление передового педагогического опыта на:	0,5
	- городском уровне;	1,0
	- республиканском уровне;	1,5
	- всероссийском уровне	
	Руководство работой городских методических объединений педагогов, школ наставничества и передового опыта	1,5
	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах	1,5
Реализация дополнительных проектов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в т.ч. электронные версии)	1,0
	Публикации статей личного педагогического опыта	1,0
	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы	1,0
Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе, наличие программы кружка	1,0
	Реализация образовательных и социально-значимых проектов проектов	1,0
	Создание и поддержка собственного сайта или веб-страницы	1,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Оформление кабинета, зала и др.	1,5
	Систематическое обновление информации на информационном стенде	1,5
Осуществление взаимодействия с	Работа с коллективом по	

другими педагогами ДОУ (максимальное количество баллов по критерию – 1,0 балл)	профилактике конфликтных ситуаций:	1,0
	- эффективная работа; - не эффективная работа	0,0
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 1,5 балла)	Оказание консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1,0
	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	0,5
Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 3,0 балла)	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами Минобрнауки России или Минобразования Чувашии (наличие призовых мест):	0,5
	- на муниципальном уровне;	1,0
	- на республиканском уровне;	1,5
	- на федеральном уровне	
Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,5 балла)	Участие в общественной и культурно- массовой работе:	1,0
	- на уровне ДОУ; - города и Республики	1,5
Итого:		26,5 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

дворника

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	0,5 0,5 0,5 0,5		Высокая организация уборки территории		
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5				
1.3 Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0				
Итого:	3,5				

2.1. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно.	1,5 0,5		Дополнительные критерии.		
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ - города и Республики	1,0 1,5				
2.3. Участие в подготовке к новому учебному году:					



- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
Итого:	5,0				

Всего по всем показателям (баллов)	8,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

делопроизводителя

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверж дено	Выполнен о	Наименование критерия	Утверждено	Выпол нено
1.1 Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий заведующего в установленные сроки	1,0		5. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности заведующего		
1.2 Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1,0				
1.3 Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой	0,5		6.		
1.4 Своевременное и качественное ведение электронного документооборота	1,0		7.		
Итого:	3,5				

2.1. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0		8. Дополнительные критерии.		
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		9.		
2.3. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	9,0				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

заведующего хозяйством

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выполнено	Наименование критерия	Утвержде но	Выпол нено
1.1 тсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям завхоза) за данный период:			1. Санитарно- гигиенические условия		
- отсутствие замечаний; - есть замечания	1,0 0,0		2.		
1.2 проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ согласно проектно- сметной документации:			3.		
- соответствует требованиям, срокам исполнения;	1,0				
- с незначительными замечаниями	0,5				
1.3 подготовка ДОУ к учебному году в части ответственности работника:			4.		
- без замечаний;	1,5				
- с замечаниями	0,0				
1.4 участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков:					
- качественно, в системе;	1,5				

- непостоянно	0,5				
1.5 организация работы со сторожами, рабочими по обслуживанию здания, дворниками. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок:					
- замечаний не имеется;	1,0				
- замечания имеются	0,0				
Итого:	6,0				

2.1 создание условий по безопасности ДООУ: ППБ, ОТ и ТБ, антитеррористическая защита (обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния, АПС, автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; тревожной кнопки и др.):			5. Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации		
- в полном объеме;	1,0				
- не в полном объеме	0,5				
2.2 воевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения:					
- соответствует требованиям и своевременности;	1,0				
- имеются замечания	0,5				
Итого:	2,0				

3.1 результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки):			6. охранность хозяйственного имущества и инвентаря		
- без замечаний	1,0				

- с замечаниями	0,0				
3.2 воевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности:					
- своевременно;	1,0				
- с незначительными замечаниями;	0,5				
- с грубыми замечаниями	0,0				
Итого:	2,0				

4.1 Участие в общественной и культурно-массовой работе:			7. Дополнительные критерии		
- на уровне ДООУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
4.2 часть в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность по энергоресурсам:					
- в полном объеме;	1,0				
- частично;	0,5				
- не выполняется	0,0				
4.3 воевременная профессиональная подготовка (обучение, курсы и др.)	1,0				
4.4 воевременное освоение плана ФХД	1,5				
Итого:	6,0				

Всего по всем показателям (баллов)	16				
---	-----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

кастелянши

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0		Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей		
1.2 Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5				
1.3 Подготовка к проведению утренников и развлечений в ДОУ (пошив костюмов и атрибутов): - качественно; - удовлетворительно	1,5 0,0				
Итого:	4,0				

2.4. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0		Дополнительные критерии.		
2.5. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5				
2.6. Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформлении прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	9,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ год _____

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись)

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

кладовщика

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ сентябрь-декабрь _____ 20 _____ 17 _____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выпол нено	Наименование критерия	Утвержде но	Выполне но
1.1 Качество поставляемых продуктов (работа с поставщиками): - отсутствие замечаний; - имеются замечаний	1,5 0,0		12. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей		
1.2 Отсутствие замечаний по ведению документации (в т.ч. составление меню) и оформление заявок на продукты питания: - замечаний нет; - замечания имеются	1,5 0,0				
1.3 Отсутствие замечаний по соблюдению сроков скоропортящихся продуктов, товарного соседства при хранении продуктов в холодильниках и др., согласно СанПиН: - не имеется замечаний; - замечания имеются	1,0 0,0				
1.4 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений: - не имеется замечаний; - замечания имеются	1,0 0,0				
1.5 Подготовка овощехранилища к закладке овощей и своевременная закладка овощной продукции: - соответствует требованиям; - не соответствует	1,0 0,0				
1.6 Отсутствие недостат и излишек продуктов по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке:					

- имеются нарушения;	0,0				
- не имеется	1,5				
1.7 Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу работника:					
- полное отсутствие;	1,5				
- имеются нарушения	0,0				
Итого:	9,0				
2.1. Участие в общественной и культурно-массовой работе:			13.Дополнительные критерии.		
- на уровне ДООУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.2. Участие в благоустройстве территории ДООУ и оформление прогулочных участков:					
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
Итого:	4,0				
Всего по всем показателям (баллов)	13				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

кухонного работника

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие; - не принимает участия	1,0 0,0		14. Соблюдение санитарно-гигиенических условий		
1.2 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году: - принимает участие - не принимает участия	1,5 0,0				
1.3 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0				
Итого:	3,5				

2.1. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5		15. Дополнительные критерии.		
2.2. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики.	1,0 1,5				
Итого:	4,0				

Всего по всем показателям (баллов)	7,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ год

(подпись)

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

машинист по стирке белья

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 ____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Соблюдение графика смены белья: - соблюдается; - не соблюдается	1,0 0,0		16. Высокая организация обслуживания воспитанников		
1.2 Качество стирки белья: - соответствует; - не соответствует	1,5 0,0				
Итого:	2,5				

2.3. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		17. Дополнительные критерии.		
2.4. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
2.5. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ год

(подпись)

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

повара

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - отсутствие обоснованных жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0		1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1.2 Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода - полное отсутствие; - имеются незначительные замечания 1-2; - имеются замечания	1,5 1,0 0,0				
1.3 Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу повара: - полное отсутствие; - имеются нарушения;	1,0 0,0				
1.4 Повышение профессиональной компетентности, повышение квалификации, участие совместно с шеф-поваром в работе по составлению меню, в работе комиссии по питанию, уровень самообразования: - качественно;	0,5				

- не наблюдается	0,0				
1.5 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0				
1.6 Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - не имеется; - имеется	1,0 0,0				
Итого:	6,5				

2.1 Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5		2. Дополнительные критерии		
2.2 Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5				
2.3 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
2.4 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	7,0				

Всего по всем показателям (баллов)	13,5				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

программиста (техник)

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержден о	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполне о
1.1 Ведение сайта, его своевременное обновление	1,5		18. Высокая организация уборки территории		
1.2 Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	1,5				
1.3 Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность	1,5				
Итого:	4,5				

Всего по всем показателям (баллов)	4,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

рабочего по обслуживанию и ремонту зданий

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.1 Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования и другие работы: - без замечаний; - замечания имеются	1,5 0,0		19. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания, сооружений, оборудования, механизмов		
1.2 Участие в подготовке здания к учебному году и к отопительному сезону: - в полном объеме; - частично	1,5 1,0				
1.3 Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0				
Итого:	4,0				

2.6. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		20. Дополнительные критерии.		
2.7. Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
Итого:	4,0				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

сторожа

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
1.4 Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	0,5 0,5 0,5 0,5		Высокая организация охраны объектов		
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5				
1.6 Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5				
Итого:	3,0				

2.4. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно.	1,5 0,5		Дополнительные критерии.		
2.5. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ - города и Республики	1,0 1,5				
2.6. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие;	1,5				

- не принимает участия	0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8,5				
---	------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

уборщика служебных помещений

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержден о	Выполне но	Наименование критерия	Утвержде но	Выполн ено
1.1 Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1,0		23. Высокая организация содержания помещений		
1.2 Соблюдение графика уборки музыкального и физкультурного залов, служебных помещений: - соблюдается; - не соблюдается	1,5 0,0				
Итого:	2,5				

2.8. Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - города и Республики	1,0 1,5		24. Дополнительные критерии.		
2.9. Участие в благоустройстве территории ДОУ: - качественно, в системе; - непостоянно	1,5 0,5				
2.10. Участие в подготовке к новому учебному году: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
Итого:	5,5				

Всего по всем показателям (баллов)	8				
---	----------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

_____ (подпись)

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей
и критериев качества выполняемых работ

Шеф-повара

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад №73» г. Чебоксары
за _____ 20 _____ года

Наименование показателя	Утвержде но	Выполне но	Наименование критерия	Утвержде но	Выполнен о
1.1 Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - полное отсутствие жалоб; - имеются жалобы	1,5 0,0		3. ысокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1.2 Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов, норм выхода и времени закладки: - полное отсутствие; - имеются замечания	1,0 0,0				
1.3 Участие в работе комиссии по питанию в ДОУ (выходы в группы, опрос детей и т.д.): - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
1.4 Совместная работа с персоналом по составлению меню, по выполнению натуральных норм и др.: - принимает участие; - не принимает участия	1,5 0,0				
1.5 Отсутствие недостатков и излишек выданных продуктов и готовой пищи по результатам инвентаризации и проверок администрацией ДОУ и другими проверяющими органами:					

- без замечаний;	1,5				
- имеются замечания	0,0				
1.6 Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям шеф-повара) за данный период:					
- отсутствие замечаний;	1,0				
- есть замечания незначительные 1-2;	0,5				
- замечаний более 3	0,0				
Итого:	8,0				

2.5 Участие в общественной и культурно-массовой работе:			4. Дополнительные критерии		
- на уровне ДОУ;	1,0				
- города и Республики	1,5				
2.6 Участие в подготовке помещений пищеблока к новому учебному году:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
2.7 Участие в благоустройстве территории ДОУ:					
- качественно, в системе;	1,5				
- непостоянно	0,5				
2.8 Участие в работе по содержанию овощехранилища в надлежащем санитарном состоянии:					
- принимает участие;	1,5				
- не принимает участия	0,0				
Итого:	7,0				

Всего по всем показателям (баллов)	15,0				
---	-------------	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ год

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