

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения-
детского сада №9 комбинированного вида
г. Меленки Владимирской области
на 2023-2025 гг.**

**Принят на общем собрании работников
МБДОУ- детского сада №9
«17 » ноября 2023 года**

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ-детского сада №9
комбинированного вида
г. Меленки
Е.С.Гришина

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Н.Н.Никонова

Адрес: 602102, Владимирская область
Меленковский район
г. Меленки, ул. Розы Люксембург, д.138

I. 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 №9 комбинированного вида г. Меленки Владимирской области**

Сторонами являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Н.Н.Никоновой .

работодатель в лице его представителя – заведующего детского сада Е.С.Гришиной.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.8. В случае реорганизации сторон коллективного договора, их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего коллективного договора.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящий коллективный договор, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами дополнения и изменения к коллективному договору оформляются протоколом и доводятся до сведения работников.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 20.11.2023г и действует до 19.11.2025г. заключения следующего коллективного договора.

II. Трудовые отношения.

Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде РФ.

2.8. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения по инициативе работодателя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления профсоюзного комитета. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях

2.9.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.10. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, выплачивать работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.12. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения .

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

2.13.2. Предоставлять условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в три года;

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

2.13.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

2.13.5. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет экономии фонда оплаты труда).

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. принимать меры по своевременному прохождению педагогическими работниками аттестации;

2.14.2. учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, членам профсоюза, в течение срока их действия при выполнении работы на разных

должностях (или при переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса ОБЖ
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог - психолог, социальный психолог	Учитель, преподаватель психологии.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер.

2.14.3. Организовать в Учреждении проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.14.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- а) педагогические работники имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами “г” и “д” настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами “е” настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

В случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в отпусках до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

-при выходе их на работу срок действия установленной им квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке не более чем на один год.

Конкретный срок продления квалификационной категории (первой и высшей) определяется на основании заявления работника в главную аттестационную комиссию Владимирской области.

В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

- За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

- В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока

- Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

- Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

- Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

2.15. Обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

2.15.1. В случае призыва работника дошкольного образовательного учреждения на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.15.2. Заведующий ДООУ на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.15.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

2.15.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период заведующий детским садом вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.

2.15.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.15.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

2.15.7. Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

2.15.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить заведующего ДООУ о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.15.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного

оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.15.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации дошкольного образовательного учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.15.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой ст. 81 ТК РФ.

2.15.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояло в трудовых отношениях до призыва, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководителя учреждения, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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).

3.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам (членам профсоюза) отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- при рождении ребёнка – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 5 дней;
- для проводов сына в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- похороны близких родственников – до 5 дней;
- для ухода за больным членом семьи – до 5 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней.

3.9. Педагогические работники организации (по их заявлению) осуществляющей

образовательную деятельность не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

IV. Оплата нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения («Положение об оплате труда») в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации (Постановление Губернатора Владимирской области № 432 от 23.06.2023 Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области) и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района, утвержденного решением Меленковскрго района Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6.) в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов».

4.2. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации МРОТ.

4.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.4. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

4.5. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются по согласованию с профсоюзным органом выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12% ;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

б) 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) 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 предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

г) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

д) Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками

работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

е) Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс, за педагогическую работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу.

4.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.
(Приложение № 1)

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР

Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, производится повышение должностного оклада на 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

4.9. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и Положения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда. (Приложения №2.)

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Дни выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 23 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 7 число следующего месяца.

4.11. Руководитель учреждения обязуется:

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

V. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

(Приложение №4)

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

5.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

5.9. Обеспечивать работников спец.одеждой в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. *(Приложение №3)*

5.10. Обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.(п.20 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н.)

5.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине

работника (ст.220 ТК РФ).

5.13. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, связанным с

вредными условиями труда (Приложение №5)

5.14. Обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. (п.20 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н.)

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- выделять материальную помощь членам профсоюза на лечение;

VI. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

6.2. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.3. Обеспечивает дотации на частично оплачиваемое питание младшего персонала, размер которых определяется Положением об образовании, утверждённом решением Меленковского районного Совета народных депутатов от 29.11.2004г №190.

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

Работодатель обязуется своевременно оформлять трудовые книжки работников в электронном виде.

6.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает 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);
- запрещение работы 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 (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

VII. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ.

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

7.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Осуществить контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

7.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников персонифицированного учёта в системе обязательного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

7.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по проведению тарификации, аттестации

педагогических работников, специальной оценки условий труда.

7.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, оговоренных в

договоре.

7.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 20.11.2023.

Заведующий МБДОУ - детского
сада № 9 комбинированного
вида г. Меленки
_____ Е. С. Гришина

Председатель профсоюзной
организации
_____ Н. Н. Никонова

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкомитета

Заведующий МБДОУ- детского сада №9

_____ Н.Н.Никонова

_____ Е. С. Гришина

Принято на общем собрании коллектива Протокол от 17.11.2023г. № 5

Положение

О критериях и показателях эффективности деятельности работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 9 комбинированного вида г.Меленки.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об уплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 29.04.2014 № 34/4 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об уплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.07.2014 № 64/7 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об уплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района».

1.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения носит государственно-общественный характер.

1.3. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя образовательного учреждения) определяются в коллективном договоре и закрепляются в локальных правовых актах МБДОУ – детского сада № 9 комбинированного вида по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.5. Положение является локальным нормативным актом детского сада, регулирующим порядок и условия стимулирующих доплат и надбавок работникам МБДОУ- детского сада № 9 комбинированного вида.

1.6. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом детского сада.

1.7. Установление надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

1.8. По решению руководителя образовательного учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20 % стимулирующего фонда.

1.9. Стимулирующие выплаты назначаются на основании анализа качества и эффективности труда сотрудников по критериям, разработанным в данном положении.

1.10. Положение является обязательным для исполнения всеми работниками детского сада.

1.11. На основании настоящего Положения каждый работник учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.12. Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения комиссии.

1.13. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения создается комиссия с обязательным включением в неё председателя профсоюзного комитета, представителей трудового коллектива.

1.14. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом заведующего.

II. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения, принимаемыми образовательным учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно.

Показатели оценки качества и результатов работы по каждой категории работников могут выражаться в балльном, процентном и денежном эквиваленте.

2.2. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ самостоятельно в пределах финансовых средств учреждения с учётом решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.3. Размер стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат.

2.4. Работникам может выплачиваться материальная помощь, в том числе и к юбилейным датам. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника. Размер материальной помощи устанавливается приказом по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется положением, принимаемым образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом.

III. Критерии оценки качества деятельности.

(Приложение 1).

VI. Установление выплаты материальной помощи и премий.

4.1. Работникам ДОУ могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- По итогам года (месяца, квартала, полугодия)
- за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- за многолетний добросовестный и творческий труд,
- к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- к профессиональным и государственным праздникам.

4.2. Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя общеобразовательного учреждения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3. Порядок и размеры премирования работников общеобразовательного учреждения разрабатываются администрацией общеобразовательного учреждения и принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.4. Работникам ДОУ может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения, представленного в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Выплата материальной помощи и премий к определённым датам работникам учреждения производится с учетом мнения представительного органа и регламентируется (приложением № 2.)

V. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.1. Для оценки профессиональной деятельности работников детского сада ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 5 человек.

5.2. В состав экспертной комиссии входят представители администрации образовательного учреждения, выборного профсоюзного органа.

5.3. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.4. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц.

5.5. Старший воспитатель образовательного учреждения представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях, деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

5.6. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы.

5.7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат:

- определяет показатель для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику.
- устанавливает надбавку в процентном (бальном) или денежном выражении полученную работником;

- передает итоговый протокол руководителю образовательного учреждения.

5.8. Заведующий на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.9. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда руководитель Учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

5.10. Размеры доплат и надбавок могут корректироваться в течение года.

VI. Условия для снятия стимулирующих выплат.

6.1. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, требований СанПиН;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работников.

6.2. Решение о снижении доплат и надбавок, а так же их отмене принимается администрацией ДООУ с учётом мнения выборного профсоюзного органа и оформляется приказом руководителя учреждения.

VII. Порядок отмены Положения, внесение в него изменений и дополнений.

7.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания МБДОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**к Положению о критериях и показателях
эффективности деятельности работникам
муниципального бюджетного дошкольного образования-
детский сад № 9 комбинированного вида г. Меленки.**

**Критерии и показатели эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-
детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки.**

Выплаты стимулирующего характера пед. работникам:	
За оформление протоколов собраний трудового коллектива, совета педагогов, родительских собраний.	1500 руб.
За исполнение обязанностей председателя профкома и решение социальных вопросов.	2000 руб.
За работу с информационным сайтом ДОУ.	1500 руб.
За оказание помощи в аттестации пед. работников.	1500 руб.
За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	1500 руб.
Проведение инструктажей по ОТ, весеннее и осеннее обследование здания ДОУ, разработка инструкций, программ по ОТ, ведение работы по расследованию несчастного случая.	1500 руб.
За министерскую грамоту	1500 руб.
За расширение объема работы, исполнение обязанностей, не входящих в должностные (содержание в надлежащем виде костюмов, атрибутов и пособий, оформление фойе и музыкального зала.)	1500 руб.
За ведение работы по дополнительному образованию (в нерабочее время).	-до 36 часов в год (1 занятие в неделю) – 2000 руб. -72 часа и выше в год (2 и более занятия в неделю) – от 2500 до 3000 руб.
За ведение работы педагога-психолога на время заседаний ППк.	1500 руб.
Выплаты стимулирующего характера МОПу:	

За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	10 %
За доставку на группу с пищеблока горячей пищи	от 10% до 20%
Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей (3 -5кг) Качественное проведение генеральной уборки	от 10% до 20%
Выплаты стимулирующего характера зам. заведующего:	
За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	10 %
Ответственному за антитеррористическую безопасность.	от 5% до 20%
Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей (3 -5кг)	от 5% до 20%
За работу с информационным сайтом ДОУ.	от 5% до 20%
За оказание помощи в аттестации пед. работников.	от 5% до 20%
За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	от 5% до 20%

Перечень критерий и показателей эффективности деятельности для начисления разовых стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки.

ВОСПИТАТЕЛЬ	МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ
1.Использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе -2б.	1.Использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе -2б.	1.Использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе -2б.
2. Ведение документации. Своевременное и качественное написание плана работы, качественное ведение документации, оформление документов в электронном виде.(балл проставляет по результатам проверок) от 1 до 5б.	2. Ведение документации. Своевременное и качественное написание плана работы, качественное ведение документации, оформление документов в электронном виде.(балл проставляет по результатам проверок) от 1 до 5б.	2. Ведение документации. Своевременное и качественное написание плана работы, качественное ведение документации, оформление документов в электронном виде.(балл проставляет по результатам проверок) от 1 до 5б.
3. Эстетическое содержание и оформление группы и приемных (с учетом темы недели) и межгрупповых уголков – 1б.	3. Эстетическое содержание и оформление группы и приемных (с учетом темы недели) и межгрупповых уголков – 1б.	3. Эстетическое содержание и оформление группы и приемных (с учетом темы недели) и межгрупповых уголков – 1б.
4. Выполнение дополнительного объема работы: 4.1. Выполнение хозяйственных работ в группе – ХР, (санитарный день)- 3б. 4.2. Выполнение дополнительного объема работы: выполнение хозяйственных работ на участке детского сада - ХРуч, в огороде - ХРоГ, в цветниках – ХРцв – 5б.	4. Выполнение дополнительного объема работы: 4.1. Выполнение хозяйственных работ в группе – ХР, (санитарный день)- 3б. 4.2. Выполнение дополнительного объема работы: выполнение хозяйственных работ на участке детского сада - ХРуч, в огороде - ХРоГ, в цветниках – ХРцв – 5б.	4. Выполнение дополнительного объема работы: 4.1. Выполнение хозяйственных работ в группе – ХР, (санитарный день)- 3б. 4.2. Выполнение дополнительного объема работы: выполнение хозяйственных работ на участке детского сада - ХРуч, в огороде - ХРоГ, в цветниках – ХРцв – 5б.
5.Организация конкурсов - К, выставок - В, экскурсий - Э и др. мероприятий с родителями и соц. партнерами, развлечений – 3б.	4.Организация конкурсов - К, выставок - В, экскурсий - Э и др. мероприятий с родителями и соц. партнерами, развлечений – 3 б.	4. Организация конкурсов - К, выставок - В, экскурсий - Э и др. мероприятий с родителями и соц. партнерами, развлечений – 3 б.
6.Материальные затраты (при наличие товарного чека)	5.Материальные затраты (при наличие товарного чека)	5.Материальные затраты (при наличие товарного чека)

От 500 до 1000 – 3б. От 1000 до 2000 – 4б. От 2000 и более – 5б.	От 500 до 1000 – 3б. От 1000 до 2000 – 4б. От 2000 и более – 5б.	От 500 до 1000 – 3б. От 1000 до 2000 – 4б. От 2000 и более – 5б.
7. За работу с информационным сайтом За работу с сайтом ДОУ в социальных сетях (<i>подбор фото, текстов, консультаций, статьи</i>) за 1 номинацию- 1 б. -на сайт муниципальный - 2б. -региональный сайт, ВИРО, (публикации на дисках ВИРО); наличие публикаций в печатных изданиях – 3б.	6. За работу с информационным сайтом За работу с сайтом ДОУ в социальных сетях (<i>подбор фото, текстов, консультаций, статьи</i>) за 1 номинацию- 1 б. -на сайт муниципальный - 2б. -региональный сайт, ВИРО, (публикации на дисках ВИРО); наличие публикаций в печатных изданиях – 3б.	6. За работу с информационным сайтом За работу с сайтом ДОУ в социальных сетях (<i>подбор фото, текстов, консультаций, статьи</i>) за 1 номинацию- 1 б. -на сайт муниципальный - 2б. -региональный сайт, ВИРО, (публикации на дисках ВИРО); наличие публикаций в печатных изданиях – 3б.
8. Показ открытой педагогической деятельности - уровень ДОУ- 3б. - муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень – 5б.	7. Показ открытой педагогической деятельности - уровень ДОУ- 3б. - муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень – 5б.	7. Показ открытой педагогической деятельности - уровень ДОУ- 3б. - муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень – 5б.
9. Участие педагога и победа в конкурсах-К, проектах-П, смотрах-конкурсах- СК и др.: Участие: - уровень ДОУ – 1б.; - муниципальный уровень- 2б.; - региональный уровень и федеральный уровень -3 б.	8. Участие специалиста и победа в конкурсах-К, проектах-П, смотрах-конкурсах- СК и др.: Участие: - уровень ДОУ – 1б.; - муниципальный уровень- 2б.; - региональный уровень и федеральный уровень -3 б.	8. Участие специалиста и победа в конкурсах-К, проектах-П, смотрах-конкурсах- СК и др.: Участие: - уровень ДОУ – 1б.; - муниципальный уровень- 2б.; - региональный уровень и федеральный уровень -3 б.
Победа: - уровень ДОУ 1- место = 3б; 2- место= 2 б; 3-место =1б.	Победа: - уровень ДОУ 1- место = 3б; 2- место= 2 б; 3-место =1б.	Победа: - уровень ДОУ 1- место = 3б; 2- место= 2 б; 3-место =1б.
- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место = 2 б.	- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место = 2 б.	- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место = 2 б.
- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место =2 б.	- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место =2 б.	- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3 б ; 3-место =2 б.
10. Участие и победа воспитанников в конкурсах, проектах, смотрах-конкурсах и др.: Участие: - ДОУ – 1б - муниципальный уровень- 2б. - региональный уровень и федеральный уровень – 3б.	9. Участие и победа воспитанников в конкурсах, проектах, смотрах-конкурсах и др.: Участие: - ДОУ – 1б - муниципальный уровень- 2б. - региональный уровень и федеральный уровень – 3б.	9. Участие и победа воспитанников в конкурсах, проектах, смотрах-конкурсах и др.: Участие: - ДОУ – 1б - муниципальный уровень- 2б. - региональный уровень и федеральный уровень – 3б.
Победа: - ДОУ 1- место = 3б.; 2- место= 2 б.; 3-место =1б.	Победа: - ДОУ 1- место = 3б.; 2- место= 2 б.; 3-место =1б.	Победа: - ДОУ 1- место = 3б.; 2- место= 2 б.; 3-место =1б.
- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место =2б.	- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место =2б.	- муниципальный уровень; 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место =2б.
- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место = 2 б.	- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место = 2 б.	- региональный уровень и федеральный уровень 1- место = 5б; 2- место= 3б ; 3-место = 2 б.
11. За работу без пропусков по больничным листам в течение квартала – 5 б.	10. За работу без пропусков по больничным листам в течение квартала – 5 б.	10. За работу без пропусков по больничным листам в течение квартала – 5 б.
12. Обобщение опыта работы на разных уровнях - уровень ДОУ – 1б. - муниципальный уровень – 3б. - региональный уровень и федеральный уровень-5б.	Обобщение опыта работы на разных уровнях - уровень ДОУ – 1б. - муниципальный уровень – 3б. - региональный уровень и федеральный уровень-5б.	Обобщение опыта работы на разных уровнях - уровень ДОУ – 1б. - муниципальный уровень – 3б. - региональный уровень и федеральный уровень-5б.
13. Изготовление атрибутов, костюмов, пособий, предметов МТБ и РППС для ДОУ и игровых площадок, взаимодействие с социальными	11. Изготовление атрибутов, костюмов, пособий, предметов МТБ и РППС для ДОУ и игровых площадок, взаимодействие с социальными партнерами по обогащению	11. Изготовление атрибутов, костюмов, пособий, предметов МТБ и РППС для ДОУ и игровых площадок, взаимодействие с социальными партнерами по обогащению

партнерами по обогащению материально-технической базы группы и сада- 3б.	материально-технической базы группы и сада- 3б.	материально-технической базы группы и сада- 3б.
14.Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий на разных уровнях: -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень-3б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.	12.Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий на разных уровнях: -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень-3б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.	12.Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий на разных уровнях: -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень-3б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.
15. Продуктивное участие в работе муниципальной инновационной площадки - 5 б.	13.Продуктивное участие в работе муниципальной инновационной площадки - 5 б.	13.Продуктивное участие в работе муниципальной инновационной площадки - 5 б.
16. За высокое качество подготовки выступления детей и педагогов на развлечениях и праздниках -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.	14. За высокое качество подготовки выступления детей и педагогов на развлечениях и праздниках -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.	14. За высокое качество подготовки выступления детей и педагогов на развлечениях и праздниках -уровень ДООУ-1б. -муниципальный уровень – 4б. -региональный уровень и федеральный уровень-5б.
17. Качественное исполнение ролей на утренниках (в нерабочие часы- дополнительный 1 балл за каждую роль).	15. Качественное исполнение ролей на утренниках (в нерабочие часы- дополнительный 1 балл за каждую роль).	15. Качественное исполнение ролей на утренниках (в нерабочие часы- дополнительный 1 балл за каждую роль).
18. За эффективно организованную работу в адаптационный период с вновь прибывшими детьми на группу раннего возраста- 3б.	16. За эффективно организованную работу в адаптационный период с вновь прибывшими детьми на группу раннего возраста- 3б.	16. За эффективно организованную работу в адаптационный период с вновь прибывшими детьми на группу раннего возраста- 3б.
19.За низкую заболеваемость и высокую посещаемость воспитанниками группы по итогам работы за месяц: - группы детей раннего возраста от 65 до 74% воспитанников – 10б. - группы детей раннего возраста от 75 % до 84% воспитанников – 15б. - группы детей раннего возраста от 85% до100% воспитанников - 20б. - группы детей дошкольного возраста от 75% до 79% воспитанников- 10б.; - группы детей дошкольного возраста от 80 % до 89% воспитанников -15б.; - группы детей дошкольного возраста от 90 до 100 % воспитанников – 20б.		
20. За ведение работы по дополнительному образованию (в нерабочее время): -до 36 часов в год (1 занятие в неделю) – 3000 руб. -72 часа и выше в год (2 и более занятия в неделю) – от 4000 до 5000 руб.	17. За ведение работы по дополнительному образованию (в нерабочее время): -до 36 часов в год (1 занятие в неделю) – 3000 руб. -72 часа и выше в год (2 и более занятия в неделю) – от 4000 до 5000 руб.	17. За ведение работы по дополнительному образованию (в нерабочее время): -до 36 часов в год (1 занятие в неделю) – 3000 руб. -72 часа и выше в год (2 и более занятия в неделю) – от 4000 до 5000 руб.
21. Штрафные баллы: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. – (- 5 б.).	18. Штрафные баллы: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. – (- 5 б.).	18. Штрафные баллы: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. – (- 5 б.).
22.Дополнительные баллы (на усмотрение администрации) - от 1 до 5 б.	19.Дополнительные баллы (на усмотрение администрации) - от 1 до 5 б.	19.Дополнительные баллы (на усмотрение администрации) - от 1 до 5 б.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**к Положению о критериях и показателях
эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного дошкольного образования-
детский сад № 9 комбинированного вида г. Меленки.**

**Перечень критерий для начисления премии работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-
детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки.**

1	По итогам года (месяца, квартала, полугодия)	От 1000 до 50000 рублей
2	За высокие достижения в труде в течение учебного года.	От 1000 до 50000 рублей
3	За использование здоровье-сберегающих технологий.	От 1000 до 50000 рублей
4	За особые заслуги работника перед учреждением.	От 1000 до 50000 рублей
5	К профессиональным и государственным праздникам.	От 1000 до 50000 рублей
6	За исполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности.	От 1000 до 50000 рублей

**Перечень критерий для начисления материальной
помощи работникам**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-
детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки.

№	Младший обслуживающий персонал	Пед. работники.	Сумма
1.	К юбилейным датам: -20,25,30,35,40,45,50,55.60	К юбилейным датам: - 20,25,30,35,40,45,50,55.60	От 1000 до 50000 рублей
2.	При длительной болезни, операции.	При длительной болезни, операции.	От 1000 до 50000 рублей
3.	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына.)	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына.)	От 1000 до 50000 рублей
4.	К основному ежегодному оплачиваемому отпуску на лечение.		От 1000 до 50000 рублей
5.	К профессиональным и		От 1000 до 50000

	государственным праздникам.		рублей
6.	За расширение объёма работы, исполнение обязанностей не входящих в должностные.		От 1000 до 50000 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

От работодателя:

Заведующий МБДОУ - детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки
 _____ Е. С. Гришина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
 _____ Н. Н. Никонова

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью.

Наименование должностей	Наименование спец. одежды, спец. обуви и СИЗ	Норма выдачи
Воспитатели	-халат белый х/б, -халат белый х/б, -марлевая повязка	1 шт. в год
Мл.воспитатели	- халат белый х/б для питания , косынка - халат цветной для уборки - марлевая повязка	по 1 шт. в год
Повар, помощник повара	- Костюм (халат) х / б - Передник х / б - Колпак х / б - Марлевая повязка	1 шт. в год 1 шт. в год 1 шт. в год
Завхоз	- Халат цветной х/б - марлевая повязка	1 шт. в год 1 шт. в год
Кастелянша	- халат хлопчатый, косынка - марлевая повязка	по 1 шт. в год
Уборщик помещения	- Халат цветной х / б - Рукавицы комбинированные - Марлевая повязка	1 шт. в год 6 пар в год
Дворник	- Костюм х / б - Рукавицы комбинированные	1 шт. в год 6 пар в год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ- детского сада № 9 комбинированного вида г. Меленки
 _____ Е. С. Гришина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
 _____ Н. Н. Никонова

**СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда**

Работодатель МБДОУ- детского сада №9 комбинированного вида в лице руководителя учреждения Гришиной Е.С., действующего на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета, действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем. Работодатель МБДОУ -детского сада №9 г.Меленки со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников

№	Наименование мероприятия	Ответственный.	Срок исполнения
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда: <ul style="list-style-type: none"> • первичное; • текущее 	Зав.детским садом, уполном. по охране труда	При приеме на работу. 2 раза в год
2	Оформление уголка, наглядных выставок	Председ. ПК, уполном. по охране труда	Постоянно
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (по мере внесения дополнений и изменений) Согласовывать с профкомом.	Зав. дет. садом, председ. ПК, уполном. по охране труда	Постоянно
4	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются спец. 	Зав. дет. садом, уполномоченный по ОТ	К началу учебного года

	одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым предлагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда		
5	Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Комиссия по охране труда	4 раза в год
6	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением.	Комиссия по охране труда	1 раз в квартал
7	Проведение инструктажа по охране жизни и здоровья детей.	Зав.дет.садом	2 раза в год и по плану
8	Специальная оценка условий труда	Зав.дет.садом, председ. ПК, уполном. Завхоз.	по плану

ЛЕЧЕБНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Предварительный и периодический медицинский осмотр работников.	Зав. дет. садом ст.мед.сестра	2 раза в год и при поступлении
2	Использование физиооборудования сотрудниками детского сада с консультацией ст.мед.сестры.	ст.мед.сестра	по необходимости
3	Оснащение медицинской комнаты необходимыми медикаментами.	Зав. дет. садом, мед.работник	постоянно
4	Проведение бесед, лекций для работников учреждения по медицинским вопросам.	Председ. ПК с приглашен. мед. работн.	1 раз в квартал
5	Обеспечение санитарных постов аптечками первой медицинской помощи для детей и сотрудников.	ст.мед.сестра	постоянно

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности. Инструктаж.	Зав.дет.садом, председ. ПК	К началу учебного года 2 раза в год
2	Укомплектование учреждения средствами пожаротушения.	Завхоз.	Постоянно
3	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов.	завхоз, уполномоч. по ОТ,.	Постоянно
4	Обновление уголка по пожарной безопасности.	Председ. ПК	К началу учебного года
5	Обеспечение детского сада первичными средствами пожаротушения	Завхоз.	Постоянно
6	Организация обучения работающих и воспитанников учреждения мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Комиссия по ОТ, зав.дет. садом	В течение года по плану

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ- детского
сада № 9 комбинированного
вида г. Меленки
_____ Е.С.Гришина

От работников:

Председатель профсоюзной
организации
_____ Н. Н. Никонова

**Перечень профессий и должностей,
с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный
отпуск.**

Согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 предоставлять дополнительный отпуск:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1	Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
2	Младший воспитатель ясельной группы	13 календарных дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ - детского
сада № 9 комбинированного
вида г. Меленки
_____ Е. С. Гришина

От работников:

Председатель профсоюзной
организации
_____ Н. Н. Никонова

Штатное расписание

Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц
Заведующий детским садом	1
Заместитель по УВР	1
Воспитатель	8
Музыкальный руководитель	1,25
Учитель- логопед	1
Учитель-дефектолог	1
Сторож (старший по смене)	3
Младший воспитатель	5,3
Кладовщик	0,5
Повар 3р	2
Специалист по организации питания и безопасности здоровья детей	0.5
Итого	24,55