

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения-
детского сада №9 комбинированного вида
г. Меленки Владимирской области
на 2020-2023 гг.**

Принят на общем собрании работников

МБДОУ- детского сада №9

«30 » сентября 2020 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. (*Приложение №7*)

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 01.10.2020г и действует в течение 3-х лет до 30. 09.2023г. 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.

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 продлевать 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 срок

- 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



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;
- 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. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района, утвержденного решением Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.08г. №84/6.

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. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.4.7 настоящего раздела)

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	1,02	педагог дополнительного образования; социальный педагог
3 квалификационный уровень	1,03	методист; педагог-психолог
4 квалификационный уровень	1,05	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); воспитатель

4.7. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату в повешенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
--	--

1. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
2. за работу в образовательной организации:	
- заведующим производством (шеф-повар)	2
- поваром	2,2
3. водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации	2
4. помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	2
5. за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями):	1,15
- руководителям	
- работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
6. педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум или более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум или более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

4.8. 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.

4.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

(Приложение № 1)

4.10. 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.

4.11. 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.*)

4.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.13. Руководитель учреждения обязуется:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы педагогических работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы; (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017).

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки; (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017).

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения; (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017).

- 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 заработке 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 01.10.2020.

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 30.09.2020г. № 9

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 создаётся 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 ДООУ 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 ДООУ 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.**

Постоянные выплаты стимулирующего характера.

Постоянные выплаты стимулирующего характера пед. работникам:		
	За оформление протоколов собраний трудового коллектива, совета педагогов, родительских собраний.	от 10%
	За исполнение обязанностей председателя профкома и решение социальных вопросов.	от 30%
	За работу с информационным сайтом ДОУ.	от 10%
	За оказание помощи в аттестации пед. работников.	от 10%
	За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	от 10 %
	За ведение логопункта.	от 10 %
	Уполномоченному по охране труда.	от 10 %
	За министерскую грамоту	от 10%
	За расширение объема работы, исполнение обязанностей, не входящих в должностные (содержание в надлежащем виде костюмов. Атрибутов и пособий. Ответственный за музыкальный зал)	от 10 %
	За ЕГИСО	От 10%
Выплаты стимулирующего характера МОПу:		
	За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	от 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.	от 10 %
	Ответственному за антитеррористическую безопасность.	от 5%
	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей (3 -5кг)	от 5% до20%
	За работу с информационным сайтом ДОУ.	от 5%
	За оказание помощи в аттестации пед. работников.	от 5%
	За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	от 5 %

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.

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности воспитателя:

Показатель.	Критерии качества работы:	Баллы
I.Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования, соответствующего требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	1.Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	2
II.Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.	1.Ведение дополнительной работы.	3

III.Динамика здоровья воспитанников.	1. Посещаемость: <u>САД</u> От 75% От 80% От 90% <u>ЯСЛИ</u> От 65% От 75% От 85%	30 40 50 30 40 50
IV.Эффективность организации предметно- развивающей среды в кабинетах и помещениях для занятий детей.	1.Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с нормативными требованиями и особенностями воспитанников.	3
	2. Подготовка к новому учебному году в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий.	3
	3.Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (при проведении экскурсии).	1
	4. Выполнение санитарно – гигиенического режима. (заведующий, медсестра)	1
V. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.	1.Обобщение и распространение передового педагогического опыта: на уровне ДОУ- на уровне района-	2 3
	2. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ.	2
	3. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района.	3
	4.Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений. Проведение семинаров, консультаций ,выступление на пед.советах, консультирование молодых специалистов.	2
	5.Участия воспитанников МБДОУ в	

	конкурсах:	
	1 место в конкурсах ДОУ.	4
	2 место в конкурсах ДОУ.	3
	3 место в конкурсах ДОУ.	2
	Активное участие в конкурсах ДОУ.	1
	6. Активное участие в районных конкурсах.	2
	1 место в участие в районных конкурсах.	5
	2 место в участие в районных конкурсах.	4
	3 место в участие в районных конкурсах.	3
	7. Победитель конкурса профессионального мастерства «Педагог года», -участник конкурса профессионального мастерства «Педагог года».	5 3
	8. Публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п.	3
	9. Участие в утреннике (исполнение ролей). 1 роль	2
	10. Качественное проведение досугов, утренников, развлечение для детей, участие в разработке сценариев, праздников, викторин.	3
	11. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательной-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) (ст. воспитатель)	3
	12. Посещение метод объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время.	1
	13. Ведение работы по экспериментированию.	1
VI. Включение педагога в методическую работу	1. Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях ДОУ, жюри.	1

и реализацию «Программы развития».		
	2.Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	2
	3. Разработка программ развития ДОУ.	2
	4. Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: - Издание журнала, стенгазеты - Оформление залов, коридоров ДОУ. - Оформление выставок детского творчества.	3 2 2
	5. Руководство методическим объединением	3
VII.Взаимодействи е специалиста учреждения с семьями воспитанников.	Активное взаимодействие с родительским комитетом.	2
	1.Привлечение родителей к участию в воспитательной- образовательном процессе, благоустройству групповых помещений ,прогулочных участков.	3
	2.Отсутствие задолженности родительской платы за содержание детей в ДОУ.	3
	3.Качественное оформление наглядной информации для родителей : родительские уголки, санбюллетени , молнии и.т.д.	3
	4.Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога(2 раза в год.,ст. воспитатель).	3
	5.Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций. (заведующий).	1
	За напряженную работу с контингентом родителей из неблагополучных семей (более 50%)	10
VIII.Оценка качества работы	За реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ.	3

педагога с социумом.		
IX. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям.	1. Напряженность и интенсивность труда в период адаптации детей раннего возраста. Напряженность и интенсивность труда в период адаптации детей раннего возраста в летний период.	3 20
	2. Отсутствие больничного листа в течение квартала.	3
	3. Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп на: 10% 20%	1 2
	4. За инициативность и качественное выполнение срочной работы	10
	5. Озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков. Создание экологической среды на территории детского сада (цветники, огород, фруктовый сад).	3
	6. За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	3
	7. Подготовка к летнему оздоровительному периоду, в том числе подготовка документации.	2
	8. Отсутствие замечания контролирующих, проверяющих органов.	3
	9. Наставничество (за работу с молодыми педагогами)	5
	10. За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20 лет Свыше 20 лет	3 4 5
	11. Работа на разновозрастной группе.	4

	12.За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
Х. Дополнительные баллы на усмотрение администрации.		От 1 до 5
ХІ. Материальные затраты:	От 500 до 1000 От 1000 до 1500 От 1500 (наличие чека и предмета покупки).	3 4 5
ХІІ. ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. (заведующий)		-5

Карта самооценки старшего воспитателя для стимулирующих выплат

Показатель.	Критерии качества работы:	баллы
I. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования, соответствующего требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	1. Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	2
II. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.	1. Ведение дополнительной работы.	3

III.Эффективность организации предметно- развивающей среды в кабинетах и помещениях для занятий детей.	1.Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с нормативными требованиями и особенностями воспитанников.	3
	2. Создание условий в метод.кабинете, постоянное обновление развивающей среды.	3
	3. Подготовка к новому учебному году в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий.	3
	4. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей.	1
	5. Выполнение санитарно – гигиенического режима. (заведующий, медсестра)	1
IV. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.	1.Обобщение и распространение передового педагогического опыта: на уровне ДОУ- на уровне района-	2 3
	2. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ.	2
	3. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района.	3

	4.Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений. Проведение семинаров, консультаций, выступление на пед.советах, консультирование молодых специалистов.	2
	5.Участия воспитанников МБДОУ в конкурсах:	
	1 место в конкурсах ДОУ.	4
	2 место в конкурсах ДОУ.	3
	3 место в конкурсах ДОУ.	2
	Активное участие в конкурсах ДОУ.	1
	6. Активное участие в районных конкурсах.	2
	1 место в участие в районных конкурсах.	5
	2 место в участие в районных конкурсах.	4
	3 место в участие в районных конкурсах.	3
	7. Победитель конкурса профессионального мастерства «Педагог года», -участник конкурса профессионального мастерства «Педагог года».	5 3
	8.Публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п.	3
	9.Презентация деятельности МБДОУ на -уровне д/с. - на уровне района.	2 3
	10.Участие в утреннике (исполнение ролей). 1 роль	2
	11.Качественное проведение досугов, утренников, развлечения для детей, участие в разработке сценариев, праздников, викторин.	3

	12.Качественная и своевременная работа по отчетной документации	3
	13.Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время.	1
	14.Ведение работы по экспериментированию.	1
V.Включение педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития».	1.Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях ДОУ, жюри.	1
	2.Разработка публичного отчета МБДОУ.	3
	3.Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	2
	4.Разработка программ развития ДОУ.	2
	5. Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: -Издание журнала, стенгазеты. -Оформление залов, коридоров ДОУ. - Оформление выставок детского творчества.	3 2 2
	6. Руководство методическим объединением	3
	7.Организация диагностических мероприятий, ведение сводной диагностической по МБДОУ	2
	8.Методическое сопровождение аттестации педагогических работников МБДОУ	3
VI.Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников.	1.Активное взаимодействие с родительским комитетом.	2
	2. Привлечение родителей к участию в воспитательно-образовательном процессе, благоустройству групповых	3

	помещений. прогулочных участков.	
	3. Качественное оформление наглядной информации для родителей : родительские уголки, санбюллетени . молнии ит.д.	3
	4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога(2 раза в год.,ст. воспитатель).	3
	5. Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДООУ по поводу конфликтных ситуаций. (заведующий).	1
VII. Оценка качества работы педагога с социумом.	За реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МБДООУ.	3
VIII. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДООУ, отвечающего современным требованиям.	1. Отсутствие больничного листа в течение квартала.	3
	2. За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДООУ.	10
	3. Озеленение и благоустройство территории ДООУ, прогулочных участков. Создание экологической среды на территории детского сада (цветники, огород, фруктовый сад).	3

	4. За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	3
	5. Подготовка к летнему оздоровительному период, в том числе подготовка документации.	2
	6.Отсутствие замечания контролирующих, проверяющих органов.	3
	7.За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
	8.Наставничество (за работу с молодыми педагогами)	5
	9.За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5
Х. Дополнительные баллы на усмотрение администрации.		От 1 до 5
ХІ.Материальные затраты:	От 500 до 1000 От 1000 до 1500 От 1500 (наличие чека и предмета покупки).	3 4 5

ХП.ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. (заведующий)		-5
---	--	----

**Карта самооценки учителя-дефектолога (учителя – логопеда) для стимулирующих
выплат**

Показатель.	Критерии качества работы:	баллы
І.Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования, соответствующего требованиям Федерального	1.Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	2
	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по сравнению с предыдущим периодом:	1
	До 60% От 60% -80%	2

государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	От 80%-100%	3
II. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.	1. Ведение дополнительной работы.	3
III. Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинетах и помещениях для занятий детей.	1. Создание условий в метод.кабинете, постоянное обновление развивающей среды.	3
	2. Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий.	3
	3. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей.	1
	4. Выполнение санитарно – гигиенического режима. (заведующий, медсестра)	1
IV. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.	1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта: на уровне ДОУ- на уровне района-	2 3
	2. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ.	2
	3. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района.	3
	4. Участия воспитанников МБДОУ в конкурсах:	
	1 место в конкурсах ДОУ.	4
	2 место в конкурсах ДОУ.	3
	3 место в конкурсах ДОУ.	2
	Активное участие в конкурсах ДОУ.	1
	5. Активное участие в районных	2

	конкурсах.	
	1 место в участие в районных конкурсах.	5
	2 место в участие в районных конкурсах.	4
	3 место в участие в районных конкурсах.	3
	6. Победитель конкурса профессионального мастерства «Педагог года»,	5
	-участник конкурса профессионального мастерства «Педагог года».	3
	7. Публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п.	3
	8.Презентация деятельности МБДОУ на	2
	-уровне д/с.	3
	- на уровне района.	
	9.Участие в утреннике (исполнение ролей).	
	1роль	2
	10.Качественное проведение досугов, утренников, развлечения для детей, участие в разработке сценариев, праздников, викторин.	3
	11. Качественная и своевременная работа по отчетной документации	3
	12.Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время.	1
	13.Ведение работы по экспериментированию.	1
V.Включение педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития».	1.Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях ДОУ, жюри.	1
	2.Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	2
	3. Разработка программ развития ДОУ.	2
	4. Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и	

	общественности: -Издание журнала, стенгазеты. -Оформление залов, коридоров ДООУ. - Оформление выставок детского творчества.	3 2 2
VI.Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников.	1.Активное взаимодействие с родительским комитетом.	2
	2. Привлечение родителей к участию в воспитательно-образовательном процессе, благоустройству групповых помещений, прогулочных участков.	3
	3.Качественное оформление наглядной информации для родителей : родительские уголки, санбюллетени , молнии и т.д.	3
	4.Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога (2 раза в год., ст. воспитатель).	3
	5. Эффективное взаимодействие с родителями: - творческое сотрудничество с родителями(практические занятия, групповые консультации, собеседования по индивидуальным программам развития и пр.) - систематическое сотрудничество с родителями (индивидуальные консультации, информационные стенды, ведение тетрадей взаимодействия и пр.) - эпизодическое сотрудничество в традиционных формах (родительское собрание, индивидуальные беседы).	2
	6.Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДООУ по поводу конфликтных ситуаций. (заведующий).	1
VII.Оценка качества работы	За реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ.	3

педагога с социумом.		
VIII. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям.	1. Отсутствие больничного листа в течение квартала.	3
	2. За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДОУ.	10
	3. Озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков. Создание экологической среды на территории детского сада (цветники, огород, фруктовый сад).	3
	4. За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	3
	5. Подготовка к летнему оздоровительному период, в том числе подготовка документации.	2
	6.Отсутствие замечания контролирующих, проверяющих органов.	3
	7.За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
	8.Наставничество (за работу с молодыми педагогами)	5
	9.За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5
	10.Применение инновационных педагогических технологий, авторских программ.	3
IX. Дополнительные баллы на усмотрение администрации.		От 1 до 5
X. Материальные затраты:	От 500 до 1000 От 1000 до 1500 От 1500 (наличие чека и предмета покупки).	3 4 5

XI. ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. (заведующий)		-5
---	--	----

Карта самооценки музыкального руководителя для стимулирующих выплат

Показатель.	Критерии качества работы:	баллы
I. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга	1. Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	2

реализации дошкольного образования, соответствующего требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми: повышение уровня освоения программы по высокому уровню на 3% по сравнению предыдущим периодом на 5% по сравнению предыдущим периодом на 7% по сравнению предыдущим периодом	1 2 3
II. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.	1. Ведение дополнительной работы.	3
III. Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинетах и помещениях для занятий детей.	1. Создание условий в музыкальном зале, постоянное обновление развивающей среды.	3
	2. Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий.	3
	3. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей.	1
	4. Выполнение санитарно -гигиенического режима. (заведующий, медсестра)	1
	Использование ИКТ в образовательном процессе	3
IV. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.	1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта: на уровне ДОУ- на уровне района-	2 3
	2. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ.	2
	3. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района.	3
	4. Участия воспитанников МБДОУ в конкурсах:	
	1 место в конкурсах ДОУ.	4
	2 место в конкурсах ДОУ.	3

**V. Включение педагога
в
методическую работу и
реализацию
«Программы развития».**

3 место в конкурсах ДОУ.	2
Активное участие в конкурсах ДОУ.	1
5. Активное участие в районных конкурсах.	2
1 место в участие в районных конкурсах.	5
2 место в участие в районных конкурсах.	4
3 место в участие в районных конкурсах.	3
6. Победитель конкурса профессионального мастерства «Педагог года»,	5
-участник конкурса профессионального мастерства «Педагог года».	3
7. Публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п.	3
8. Презентация деятельности МБДОУ на -уровне д/с.	2
- на уровне района.	3
9.3а нетрадиционное проведение детских мероприятий.	3
10. Качественное проведение досугов, утренников, развлечения для детей, участие в разработке сценариев, праздников, викторин.	3
11. Качественная и своевременная работа по отчетной документации	3
12. Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время.	1
13 .Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений. Проведение семинаров, консультаций, выступление на пед.советах, консультирование молодых специалистов.	2
14. Ведение работы по экспериментированию.	1
1.Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях ДОУ, жюри.	1
2. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	2
3. Разработке образовательной программы ДОУ, программ развития ДОУ.	2

VI. Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников.	4. Разработка и внедрение авторских сценариев.	3
	5. Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности: -Издание журнала, стенгазеты. -Оформление залов, коридоров ДОО. - Оформление выставок детского творчества.	3 2 2
	6.Руководство методическим объединением.	3
	1 .Качественное оформление наглядной информации для родителей : родительские уголки, санбюллетени, молнии и т.д.	3
	2. Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога (2 раза в год., ст. воспитатель).	3
	3. Эффективное взаимодействие с родителями: - творческое сотрудничество с родителями(практические занятия, групповые консультации, собеседования по индивидуальным программам развития и пр.) - систематическое сотрудничество с родителями (индивидуальные консультации, информационные стенды, ведение тетрадей взаимодействия и пр.) - эпизодическое сотрудничество в традиционных формах (родительское собрание,индивидуальные беседы).	2
	4.Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОО по поводу конфликтных ситуаций. (заведующий).	1
	5.Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОО по поводу конфликтных ситуаций. (заведующий).	1
	VII. Оценка качества	
	За реализацию планов	

работы педагога с социумом.	взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ.	3
VIII. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям.	1. Отсутствие больничного листа в течение квартала.	3
	2. За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДОУ.	10
	3. Озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков. Создание экологической среды на территории детского сада (цветники, огород, фруктовый сад).	3
	4. За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностные.	3
	5. Подготовка к летнему оздоровительному период, в том числе подготовка документации.	2
	6. Отсутствие замечания контролирующих, проверяющих органов.	3
	7. За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
	8. Наставничество (за работу с молодыми педагогами)	5
	9. За стаж непрерывной работы работников ДОУ:	
	До 10 лет	3
IX. Дополнительные баллы на усмотрение администрации.	С 10-20 лет	4
	Свыше 20 лет	5
X. Материальные затраты:	От 500 до 1000 От 1000 до 1500 От 1500 (наличие чека и предмета покупки).	3 4 5
XI. ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. (заведующий)		-5

Критерии и показатели эффективности деятельности младшего воспитателя:

Показатель	Критерии качества работы:	Баллы
I. Динамика здоровья воспитанников.	1. Посещаемость:	
	70-75%	5
	80-85%	10
	90-100%	20
	Ясли:	
	60-65%	5
	70-75%	10
	80-90%	20
	2. Заболеваемость:	
	0-5%	15
	5-10%	10

	10-20% свыше 20%	5 0
II. Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	1. Отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – травматизм зафиксирован	5
III. Эффективность организации предметно-развивающей среды на группе	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	3 0 - нарушение зафиксиро ванно
	Помощь в преобразовании развивающей среды ДООУ, обновление интерьера	5
IV. Участие в воспитательно-образовательном процессе	отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятия, задержался обед детей и др.	3
	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения ООД с детьми.	5
	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к ООД.	5
	Помощь и активное участие в детских праздниках, праздничных мероприятиях ДООУ, положительные результаты летней оздоровительной работы	5
	Участие в утреннике (исполнение ролей). 1 роль	2
V. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса на группе.	Напряженность и интенсивность труда в период адаптации детей	5
	Отсутствие больничного листа в течение месяца	3
	За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДООУ.	5

	За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10
	Отсутствие замечания со стороны администрации, контролирующих, проверяющих органов.	5
	За сохранность в группе посуды и уборочного инвентаря	0-3
	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5
IX. Дополнительные баллы на усмотрение администрации.		От 1 до 5
VII. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины.	ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ	-5

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности завхоза.

№ п/п	Критерии и показатели	баллы
1.	Контроль за качеством работы в соответствии с требованиями СанПин в содержании помещений и территории ДОУ	5
2.	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	7
3.	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	7
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	3

5.	Своевременность и качество проведения инструктажа	3
6.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	5
7.	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	3
8.	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	5
9.	Своевременный контроль соблюдения работниками правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	3
10.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
11.	Отсутствие больничного листа в течение месяца	5
12.	За отсутствие замечаний по итогам проверок по финансово-хозяйственной деятельности.	10
13.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
14.	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20 лет Свыше 20 лет	3 4 5
15.	Участие в утреннике (исполнение ролей). 1 роль	2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности повара.

№ п/п	Критерии и показатели	баллы
1.	Качественное приготовление пищи с учётом разрешённой технологии. Отсутствие замечаний в бракеражном журнале.	5
2.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	5
3.	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования.	10
4.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	5
5.	За сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	5

6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
7.	Отсутствие больничного листа в течение месяца	5
8.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
9.	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5
10	Участие в утреннике (исполнение ролей). 1роль	2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности кастанши.

№ п/п	Критерии и показатели	баллы
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	5
2.	Строгое соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарём, в соответствии с маркировкой.	5
3.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	3
4.	Своевременная замена белья	3
5.	Своевременный и качественный ремонт мягкого инвентаря	3
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
7.	За отсутствие замечаний по итогам ревизионных и инвентаризационных проверок	5
8.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
9.	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности сторожа.

№ п/п	Критерии качества работы:	баллы
1.	Качественное соблюдение и проведение пропускного режима ДОУ	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОУ во время дежурства	3
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5

4.	Увеличение объёма выполняемой работы (расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.)	5
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
6.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности дворника.

№ п/п	Критерии качества работы:	баллы
1.	Качественное соблюдение и проведение пропускного режима ДОУ	5
2.	Качественная и своевременная уборка территории	3
3.	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по озеленению и облагораживанию территории	3
5.	Увеличение объёма выполняемой работы во время обильных снегопадов	5
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	5-10
7.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3

**Критерии и показатели эффективности
профессиональной деятельности рабочего
по комплексному обслуживанию и ремонту здания.**

№ п/п	Критерии качества работы:	баллы
1.	За оперативные действия при устранении аварий	10
2.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	6
3.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	5
4.	Ответственное отношение к сохранности инструментария	5
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10

**Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности уборщика
служебных помещений**

№ п/п	Критерии качества работы:	баллы
1.	Качественная и своевременная уборка помещений	3
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	5
3.	Участие в озеленении помещений ДООУ, уход за цветами	3
4.	Ответственное отношение к сохранности инструментария	3
	Увеличение объема выполняемой работы (весенне-осенний период чистка окон)	5
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству и озеленении территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
6.	За участие в общественной (профсоюзной работе)	3
7.	За стаж непрерывной работы работников ДООУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	3 4 5

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 100 рублей
2	За высокие достижения в труде в течение учебного года.	От 100 рублей
3	За использование здоровье-сберегающих технологий.	От 100 рублей
4	За особые заслуги работника перед учреждением.	От 100 рублей
5	К профессиональным и государственным праздникам.	От 100 рублей
6	За исполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности.	От 100 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 100 рублей
2.	При длительной болезни, операции.	При длительной болезни, операции.	От 100 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 рублей.
4.	К основному ежегодному оплачиваемому отпуску на лечение.		От 50 рублей

5.	К профессиональным и государственным праздникам.		От 50 рублей
6.	За расширение объёма работы, исполнение обязанностей не входящих в должностные.		От 100 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 - респиратор - перчатки резиновые	по 1 шт. в год
Подсобный рабочий	- Резиновый фартук, сапоги, перчатки - марлевая повязка	1 шт. в год
Повар, помощник повара	- Костюм (халат) х / б - Передник х / б - Колпак х / б - Марлевая повязка - Диэлектрический коврик - Рукавицы комбинированные - Перчатки резиновые	1 шт. в год 1 шт. в год 1 шт. в год по 1 шт. в год
Завхоз	- Халат белый х/б - Халат цветной х/б - марлевая повязка - рукавицы комбинированные	1 шт.в год 1 шт. в год 1 шт. в год
Кастелянша	- халат хлопчатый, косынка - марлевая повязка	по 1 шт. в год
Сторож	-Костюм вискозно – лавсановый	1 шт. в год

Уборщик помещения	- Халат цветной х / б - Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> - Перчатки резиновые - Марлевая повязка	1 шт. в год 6 пар в год 2 пары в год
Обслуживающий здания	- Костюм х/б - Рукавицы комбинированные - Марлевая повязка	1 шт. в год дежурные
Дворник	- Костюм х / б - Рукавицы комбинированные - Фартук х/б	1 шт. в год 6 пар в год 1 шт. 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: • 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: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты;	Зав. дет. садом, уполномоченный по ОТ	К началу учебного года

	• 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. по охране труда, зам. заведующего по АХР.	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	Зав.дет.садом, зам. заведующего	К началу учебного года
---	---	------------------------------------	------------------------

	безопасности. Инструктаж.	поАХР.,председ. ПК	2 раза в год
2	Укомплектование учреждения средствами пожаротушения.	Завхоз, зам. заведующего поАХР.	Постоянно
3	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов.	завхоз, уполномоч. по ОТ, зам. заведующего поАХР.	Постоянно
4	Обновление уголка по пожарной безопасности.	Председ. ПК	К началу учебного года
5	Обеспечение детского сада первичными средствами пожаротушения	Завхоз, зам. заведующего поАХР.	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, зам. заведующего поАХР.	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: От 100 рублей

№ 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

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем.**

В силу производственной необходимости и в соответствии со статьей 101 Трудового Кодекса Российской Федерации в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены следующие должности сотрудников ДОУ:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска (ч.1 ст. 119 ТК РФ)
1	Зам.заведующего по АХР	14 календарных дней
2	Завхоз	5 календарных дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**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
Зам. По УВР	1
Зам. По АХЧ	1
Воспитатель	11
Музыкальный руководитель	2,25
Учитель- логопед	1
Учитель-дефектолог	1
Сторож (старший по смене)	6
Младший воспитатель	7,3
Заведующий хозяйством	1,7
Повар 3р 4р	5,53
Младший ночной воспитатель	1,25
Секретарь	1
Вахтер	1
Специалист по организации питания и безопасности здоровья детей	1
Итог о	39,50

