

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| ОГЛАВЛЕНИЕ | 2 |
| 1. СТОРОНЫ – УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 3 |
| 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 3.СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА | 5 |
| 4.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА | 5 |
| 5.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР | 10 |
| 6.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ | 13 |
| 7.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ | 13 |
| 8.ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА | 14 |
| 9.ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ И ПОСОБИЯ | 19 |
| 10.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ | 21 |
| 11. ГРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 22 |
| 12.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА | 24 |
| 13.ФОРМЫ (СПОСОБЫ) ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОБ ИХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ И ОХРАНУ ТРУДА | 24 |
| 14.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 27 |
| 15.ПРИЛОЖЕНИЯ | 28 |

**1. СТОРОНЫ-УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются

Работодатель в лице его представителя - заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области (МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района) Тюмина Светлана Николаевна (Далее –Работодатель), действующей на основании Устава учреждения

1.2. Работники Муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области в лице их представителя - работников МБДОУ детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Потаповой Татьяны Михайловны.

1.3. Фактический адрес МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района:

440520, Пензенская область, Пензенский район, ст. Леонидовка, ул. Октябрьская, д.21.

Юридический адрес МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района:

440520, Пензенская область, Пензенский район, ст. Леонидовка, ул. Октябрьская, д.21.

**2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Настоящий "Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области" (далее - Договор) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", "Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений" (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" от 29.05.2008 N 247н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" от 29.05.2008 N 248н, "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" Закон Пензенской области от 14.06.2024 №4356-ЗПО  "О внесении изменений в статью 5.4 Закона Пензенской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области"; иными нормативно - правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области.

Настоящий Коллективный договор заключен Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области.

2.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/ с ст. Леонидовка Пензенского района (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

2.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение \_\_7\_\_ дней после его подписания каждому под роспись. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

2.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместно создаваемой и постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с 15 февраля 2025года и действует в течение 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

2.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об оплате труда работников;

3) Соглашение по охране труда;

4) Перечень профессий и должностей работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, которым предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных [статьями 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=100679&fld=134), [117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102520&fld=134) и [147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102527&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации. (***Приложение № 5 коллективного договора***)

5) другие локальные нормативные акты.

2.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения представителя трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

**3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Настоящий Договор распространяется на Работодателя и всех работников Учреждения.

**4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА**

4.1. Способствовать обеспечению деятельности Учреждения в соответствии с поставленными целями и задачами.

4.2. Отстаивать общие интересы МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района в органах законодательной, исполнительной, судебной власти и в органах местного самоуправления.

**4.3. Работодатель имеет право:**

4.3.1. Вступать в коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

4.3.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

4.3.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд (объявлять благодарность, выдавать ценный подарок, награждать Почетной грамотой) (ст. 191 ТК РФ). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством представлять работников к государственным наградам.

4.3.4. Требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.3.5. Привлекать работников к следующим видам дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

4.3.6. Привлекать работника к материальной ответственности в соответствии с действующим Трудовым законодательством (ст. 238 ТК РФ) – Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

4.3.7. Принимать локальные нормативные акты.

**4.4. Работник имеет право на:**

4.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

4.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников согласно трудовому договору.

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

4.4.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение своей квалификации.

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

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

4.4.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

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

4.4.12. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

4.4.13. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов.

4.4.14. Заслушивание информации Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

* реорганизации и ликвидации организации;
* внесению предложений по изменениям, влекущим за собой изменение условий труда работников;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
* по другим вопросам, предусмотренным кодексом, Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

4.4.15. Вносить по вышеуказанным вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

**4.6. Работодатель обязуется:**

4.6.1. Содействовать представительному органу в исполнении им установленных задач.

4.6.2. Информировать представительный орган по важнейшим вопросам жизнедеятельности Учреждения, изменениям условий труда и отдыха, социальным вопросам и не принимать административных решений, противоречащих условиям Договора иначе, чем по обоюдному согласию.

4.6.3. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда.

4.6.4. Обеспечивать трудовой коллектив Учреждения (по возможности) необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

4.6.5. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

4.6.6. Производить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

4.6.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

4.6.8. Предоставлять представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

4.6.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа в соответствии ТК РФ, иными нормативными правовыми актами ТК РФ.

4.6.10. Сотрудничать с представительным органом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникшие у работников, посредством переговоров.

4.6.13. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений трудовых договоров с работниками.

4.6.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором.

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

4.6.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**4.7. Обязательства работников:**

4.7.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

4.7.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда;

4.7.3. Беречь имущество работодателя, (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

4.7.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга в соответствии с «Кодексом этики и служебного поведения работников МБДОУ детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области»

4.7.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинения ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

4.7.6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.7.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.7.8. Возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).

4.7.9. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

**4.8. Пределы материальной ответственности работника:**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.8.1. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Случаи полной материальной ответственности:

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.9. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Если месячный срок истек или работник не согласен, добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

4.10. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено.

4.11. За разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника, виновное лицо подлежит увольнению.

**4.12. Представительный орган (первичная профсоюзная организация) обязуется:**

4.12.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения.

4.12.2. Способствовать росту квалификации работников, содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства;

4.12.4. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов действующего законодательства РФ.

4.12.5. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ).

4.12.6. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

4.12.7. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

4.12.8. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

**5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

5.1. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование к сведениям о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=97378&date=25.03.2021) должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Единым тарифно-квалификационного [справочником работ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4791BB54089026C37B022A0BBFB76636&req=doc&base=RZR&n=92907&REFFIELD=134&REFDST=1840&REFDOC=382637&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16610%3Bindex%3D2730&date=02.06.2021) и профессий рабочих;

д) определять наименование должностей при составлении штатного расписания образовательной организации в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225, Единым тарифно-квалификационным [справочником работ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4791BB54089026C37B022A0BBFB76636&req=doc&base=RZR&n=92907&REFFIELD=134&REFDST=1840&REFDOC=382637&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16610%3Bindex%3D2730&date=02.06.2021) и профессий рабочих;

5.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками заведующий руководствуется рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза; при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации руководствуется квалификационными характеристиками.

5.3. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

5.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_483020/f6101e73df817838f33825299d1c4bede7e9c2fe/#dst991), коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей и заместителей – шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

5.5. В случае изменения условий трудового договора, все изменения, вносимые в трудовой договор, регулируются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

 5.6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [частью первой статьи 59](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482885/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst370) Перечень профессий и должностей работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, которым предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных [статьями 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=100679&fld=134), [117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102520&fld=134) и [147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102527&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных [частью второй статьи 59](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482885/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst383) Перечень профессий и должностей работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, которым предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных [статьями 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=100679&fld=134), [117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102520&fld=134) и [147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102527&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

 Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения (ст.79 ТК).

5.7. Изменения в трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) допускаются лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 72 - 75 ТК РФ).

5.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении [места работы](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216198/cfba7c1650221f3f94a9649695a7eed1bdaf30bd/#dst100038) (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о [рабочем месте](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482885/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eecf0/#dst2532);

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом [тайны](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/) (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

5.9. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

***Стороны пришли к соглашению****:*

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку и повышение

 квалификации работников в разрезе специальности.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с

Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**7.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до ее начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (п.2, ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы

7.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представителя трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

7.1.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

**7.2. Стороны договорились, что:**

7.2.1. Предоставляют преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий установленных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, в указанной очередности следующим категориям работников:

− председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденным от основной работы;

 − совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);

− награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

 − отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

− родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

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

7.2.3. 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.

**8.** **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

***Стороны пришли к соглашению****:*

8.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области» (***Приложение № 1*** ***коллективного договора***) (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

8.2. Для руководящих работников и работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии с статьей 263.1 ТК РФ, для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

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

В соответствии [приказа](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_325102/) Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" по отношению к воспитателям и музыкальным руководителям дошкольных образовательных организаций, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 25 часов.

8.4. 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 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в одинарном размере (если работник работает в выходной день, который является его рабочим днем) или в двойном размере (если работник работает в нерабочий праздничный день), в порядке, предусмотренном ч. 4, ч. 5 ст. 153 ТК РФ. 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.

8.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ff4c79fea2e01934abc407be13af36cc7a15054c/?ysclid=mb64m3nvd317124115), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

8.7. 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 «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области».

8.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**8.9. Работодатель обязуется:**

8.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=355882&date=25.03.2021) N 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со [статьей 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=102520&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

8.9.2. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также;

- случае рождения ребенка в семье – 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов сына в армию – 2 календарных дня;

- в случае свадьбы работника или его детей – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

− для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один день;

− мужчине при рождении ребёнка – один день;

 − бракосочетания детей работников – один день;

 − бракосочетания работника – один день;

− на похороны родственников, призванных на военную службу по мобилизации или заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и погибших в ходе проведения: специальной военной операции, в том числе на территориях на которых введен правовой режим контртеррористической операции, контртеррористических операций, локальных военных конфликтов – один календарный день;

− родителям выпускников – один день;

− переезд на новое место жительства – два календарных дня;

− проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ – один день;

− не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – три календарных дня.

8.10. В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия предоставления, которого определяются ***Приложением № 2 коллективного договора.***

8.11. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

В соответствии с письмом Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 20 июля 2017 года № 08-ПГ-МОН-26725, а также постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 года №415 «О ежегодных оплачиваемых отпусках работников образовательных организаций», продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в перечне должностей педагогических работников, составляет 42 календарных дня.

Для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней (часть 4 приложения к Постановлению).

Это означает, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Кроме того, для предоставления воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам отпуска продолжительностью 56 календарных дней не требуется обязательное формирование группы только с детьми, имеющими ОВЗ. Такой же отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ, если такие группы являются структурными подразделениями общеобразовательной организации.

Статус инвалида (ребёнка-инвалида) присваивает бюро медико-социальной экспертизы, статус обучающегося с ОВЗ — психолого-медико-педагогическая комиссия (ПМПК), деятельность которой регламентируется Приказом Минпросвещения России от 1 ноября 2024 года №763 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии».

8.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

8.13. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ детского сада ст. Леонидовка Пензенского района».

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области» и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется специальный перерыв для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

8.14. До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает делопроизводитель в специальном регистре учета, с дальнейшей отметкой в табеле учета использования рабочего времени. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя.

Отсутствие работника (кратковременное либо долгосрочное) в течение рабочей смены вне территории организации либо вне территории другого объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен был выполнять порученную ему работу, допускается только с разрешения работодателя при наличии на то уважительных причин, предварительно указанных в письменном заявлении работника.

В случае объективной невозможности работником предварительно получить разрешение работодателя на отсутствие в рабочее время на рабочем месте, работник обязан в течение 24 часов сообщить работодателю о причине своего отсутствия с последующим предоставлением доказательств уважительности данной причины. В данном случае от работника требуется письменное объяснение и проверяется уважительность указанных в объяснении причин его отсутствия на рабочем месте в рабочее время.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения более 4 часов подряд в течение рабочего дня, считается неправомерным. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте, к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные ст. 193 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

На непрерывных работах (дежурная смена) запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика.

В случае его неявки, работник уведомляет работодателя, который обязан принять меры по замене работника.

8.15. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.16. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401289/c9a9e5b0d115a1f555b4405476f2e8d3680c1d7f/#dst100011), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

**9. ОПЛАТА ТРУДА, ДОПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ПОСОБИЯ**

9.1. Оплата работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

9.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников

 устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

9.3. Заработная плата за каждый месяц выплачивается Работнику, не реже чем каждые полмесяца: первая часть (аванс) – 15 число текущего расчетного месяца, вторая часть (заработная плата) 30 число текущего расчетного месяца (в феврале 15 и 28 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ)

9.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением о системе оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области (МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района).

Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в учреждениях образования;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы, стимулирующие доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с « Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера из фонда стимулирования труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области (МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района)»,утвержденного Приказом заведующего № 26 от 29.03.2020 года. (***Приложение № 3 коллективного договора***). При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата и определятся не чаще, чем один раз в три месяца (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (***Приложение № 4 коллективного договора)***

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.7. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

9.8. Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ предусмотрено для воспитателя, рабочих всех специальностей (по профессиям с одним и тем же наименованием).

 Доплата воспитателям допускается только в случае выполнения наряду с основной работой в закрепленных группах детей обязанностей за временно отсутствующего воспитателя другой группы, при отсутствии замены другим воспитателем, а также при равномерном перераспределении детей между несколькими воспитателями. Для установления доплат воспитателям, одновременно работающим с детьми из другой группы, может быть использована экономия фонда заработной платы отсутствующего воспитателя.

**9.9. Работодатель обязуется:**

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

9.9.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

9.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами.

**10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

***Работодатель обязуется****:*

10.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.2. Создание и функционирование [системы управления](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/651d8ec0bc6209d48b7ee854c22d5f62baa35239/#dst2733) охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным [требованиям](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/7f308e0acbcc986b51caba3cb634a8bdbd94e7ef/#dst2607) охраны труда;

10.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, реализацию [мероприятий](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_402380/0e5ffbc6929de047f822c408611e9b01fef22928/#dst100014) по улучшению условий и охраны труда;

10.4. Вести разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

10.5. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым [законодательством](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94/?ysclid=mb6fnjemzr498764547) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.6. Приобретение за счет собственных средств и [выдачу](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405210/b70581156098b5db26651feb5214b3d7a11fed55/#dst100017) средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном [законодательством](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_484451/e1f15ca18f27d2064f229712f7a7fd420071b080/#dst100231) Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

10.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

10.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_452984/2fb4cd806708ab2589845e61eabfcc090c58b651/#dst100070) о специальной оценке условий труда;

10.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию [первой помощи](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_481289/1fff5edb8554edf5149be5e82cbb6340f23a7474/#dst100343) пострадавшим;

10.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.12. Обязательное социальное [страхование](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_477396/0d04affa1d1941273c93ac528567d15cf94cfc14/#dst100047) работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.13. Вести разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [ст. 372](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/#dst1292) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

10.14. Проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и [среднего заработка](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/48242e0d7e3c73ff276bc1dea5aaf33de03ff34a/#dst670) на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

10.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной [программой](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_483022/b6e85a83fb8c0787aa974f3e8126ea91006759e7/#dst240) реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.16. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

**11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Стороны договорились****:*

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителем трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2; подпункту «б» п.3 и п.5

ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) председателя профсоюзной организации.

11.5. Работодатель обязан предоставить председателю безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

11.6. 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 председателя 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%.

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

11.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370-372 ТК РФ).

11.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя 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 (стю190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст.147 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) и другие вопросы.

**12.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

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

12.2. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и других.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.4. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

12.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**13.ФОРМЫ (СПОСОБЫ) ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОБ ИХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ И ОХРАНУ ТРУДА**

13.1. Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации являются:

а) ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда (ст.57 Трудового кодекса РФ);

б) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах. [Статьи 5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100034) и [15](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991);

в) ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях. [Статья 218](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/529c419d42c16421163c6da4dff2c8da9c9241b1/#dst2737) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139).

г) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

13.2. Работодатель может в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к предусмотренным в [пункте 1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403334/aaac16e6c208d15a70871b2ea874f2046c590d56/#dst100013) формам (способам) применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации:

а) размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, на рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя;

б) ознакомление работников с положениями коллективного договора и (или) отраслевого соглашения, распространяемых на работодателя и работников, в том числе при участии первичной профсоюзной организации (при наличии);

в) посещение рабочих мест (рабочих зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования, в том числе посредством обозначения знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы, а также обозначения соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение средств индивидуальной защиты;

г) распространение периодических корпоративных изданий (журналов, информационных бюллетеней, информационных листков и иных аналогичных материалов), плакатов, содержащих информацию о трудовых правах работников, среди работников и иных заинтересованных лиц, в том числе по электронной почте;

д) распространение печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов), содержащих информацию о трудовых правах работников, на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах;

е) рассылка по электронной почте или почтовой связью печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, заинтересованным лицам.

13.3. Работодатель может в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием видеоматериалов:

а) демонстрацию информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, при проведении инструктажей и обучения работников по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников;

б) демонстрацию информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, по корпоративному телевидению (при его наличии) и видеоканалам в производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены телевизионные панели (с видеосвязью или без), а также проекторы;

в) информирование работников об их трудовых правах в формате интернет-журнала событий (блога);

г) демонстрацию видеоматериалов (роликов, посвященных трудовым правам работников, включая право на безопасные условия и охрану труда) на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах.

13.4. Работодатель может в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием интернет-ресурсов:

а) размещение на официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - интернет-сайт работодателя) (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда [часть 6 статьи 15](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100187) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991).

б) размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов;

в) размещение на корпоративном портале (как внутреннем, предназначенном только для сотрудников, так и открытом для всех заинтересованных лиц) (далее - корпоративный портал), а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) электронных периодических корпоративных изданий, а также электронных листовок по вопросам обеспечения трудовых прав работников, включая право на безопасные условия и охрану труда;

г) размещение на корпоративном портале, а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) актуальной информации о политике работодателя, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников, библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников;

д) размещение на корпоративном портале, а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) [https://mintrud.gov.ru/](http://mintrud.gov.ru/), Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) [https://rostrud.gov.ru/](http://rostrud.gov.ru/), на официальный ресурс Роструда [http://онлайнинспекция.рф](http://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/), где размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты, а также на официальные интернет-сайты и иные интернет-ресурсы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду;

е) размещение на корпоративном портале, а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [https://pfr.gov.ru/](http://pfr.gov.ru/), где работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в том числе с правилами и порядком назначения досрочной страховой пенсии в связи с работой во вредных и/или опасных условиях труда или принадлежностью к той или иной профессии, а также Фонда социального страхования Российской Федерации [https://fss.ru/](http://fss.ru/), где работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

ж) возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве Российской Федерации, аналитические и справочные материалы, а также к публикуемой указанными системами тематической обзорной информации о трудовых правах работников через корпоративный портал, а также через официальный интернет-сайт работодателя (при наличии) или через оборудование, установленное в кабинете охраны труда или в уголке охраны труда;

з) возможность использования для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников страниц в социальных сетях или групп в системах мгновенного обмена сообщениями (при их наличии у работодателя) с обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности;

и) размещение на корпоративном портале, а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) текста коллективного договора, отраслевого соглашения (при наличии).

13.5. Работодатель может применять любые из перечисленных в [пунктах 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403334/aaac16e6c208d15a70871b2ea874f2046c590d56/#dst100026) - [4](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403334/aaac16e6c208d15a70871b2ea874f2046c590d56/#dst100038) настоящего приложения формы (способы) информирования по отдельности или совместно, а также применять иные предусмотренные законодательством Российской Федерации формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

**14.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

***Стороны договорились****:*

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

14.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

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

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

14.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 15 февраля 2025 года.

Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором работников Учреждения в 7-мидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу под роспись.

14.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора стороны начинают за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 2

к коллективному договору

**Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного.**

В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532, с последующими изменениями) педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ [от 28.07.2018 N 884](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350695#l0)**,** имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника.

2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

3. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно- воспитательного процесса, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

4. Продолжительность длительного отпуска до одного года определяется работником и согласуется с работодателем.

5. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято руководителем в течении 14 календарных дней со дня подачи заявления.

6. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя учреждения.

7. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (профкомом).

8. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт педагогической работы.

9. В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются следующие периоды:

- Фактически проработанное время педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени педагогического работника по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа и затем последовала в образовательном учреждении, составляет не более трех месяцев.

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

10.Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

11. За педагогическим работником на период длительного отпуска сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников).

12. Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

13. В случае производственной необходимости работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой отзыв допускается только с согласия работника. В этом случае работник дает письменное согласие на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

14. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней нетрудоспособности, о чём он обязан заранее известить работодателя и согласовать сроки выхода на работу. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Работникам – внешним совместителям, работающим в образовательном учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия руководителя.

Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Длительный отпуск педагогическим работникам, предоставляется без сохранения заработной платы.

17. Период нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы более двух недель не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год (ст. 121 ТК) в котором длительный отпуск использовался.

18. Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы не засчитывается в специальный стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

19. Больничный лист, выписанный работнику в период нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы, не оплачивается.

20. Запись о предоставлении длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.

|  |  |
| --- | --- |
|  **ПРИНЯТО** | **УТВЕРЖДАЮ** |
| Представитель трудового коллектива МБДОУ детский сад ст. Леонидовка | Заведующий МБДОУ д/с ст.Леонидовка |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( Потапова Т.М.)  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (С. Н. Тюмина)  |
| Протокол № 1 от «\_14\_» февраля 2025 г. | Приказ № 13 от «\_14»\_февраля 2025 г  |
|  |  |
| Принято на заседании трудового коллектива МБДОУ детского сада ст. Леонидовка  |  |
| Протокол № 3 от « 14» февраля 2025 г |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления выплат стимулирующего характера из фонда стимулирования труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада**

**ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области**

**(МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района)**

**Леонидовка**

 **2025**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада ст. Леонидовка Пензенского района Пензенской области (далее - учреждение).

1.3. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве Российской Федерации о труде, об образовании и других нормативных актах, регулирующих вопросы оплаты труда и стимулирования работников, и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования учреждения.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и муниципальными нормативными актами.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда детского сада (далее – ФОТ), на основании настоящего Положения.

**2.Виды стимулирующих выплат**

2.1. В детском саду применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Надбавки за результативность и качество труда.

2.1.2. Премии.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда детского сада. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премиро­вание, направленное на мотивацию работников.

**4. Порядок установления надбавок**

4.1. В рамках реализации Указов Президента РФ от 07.05.2012 г. и иных нормативных актов выплата стимулирующих выплат административно-хозяйственному персоналу может быть установлена с учетом размеров средней заработной платы педагогических работников учреждения.

4.2. За интенсивность, напряженность, увеличение объема работы высокую результативность и качество труда работникам выплачиваются надбавки к базовому окладу в размере до 70%.

4.3. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

4.4. Надбавка **не носит обязательный характер**, устанавливается приказом заведующего детским садом в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок, и при ухудшении показателей в работе отменяются.

4.5. Конкретный размер надбавки работнику определяется заведующим детским садом и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавки.

4.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.7. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается заведующим учреждением в соответствии с трудовым договором и нормативными актами.

4.8. Основания для **полного лишения** или **частичного снятия доплат**:

4.8.1. невыполнение должностных обязанностей;

4.8.2. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада ст. Леонидовка

4.8.3. отказ работника от выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, или отказ от выполнения распоряжений работодателя в пределах его компетенции.

4.8.4. нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4.8.5. нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.

4.8.6. нарушение работником педагогической и коллективной этики.

4.8.7. нарушение сроков выполнения или сдачи документов, отчетов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации

4.8.8. обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (на низкое качество воспитательно – образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям, родителям)

4.8.9. зафиксированного детского травматизма по вине работника.

4.8.10. халатного отношения к сохранности материально – технической базы.

4.8.11. отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)

4.8.12. высокой заболеваемости детей, низкой посещаемости группы.

4.8.13. некачественное приготовление пищи

4.8.14. систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)

4.8.15. недобросовестное отношение к работе.

 **5. Премирование**

5.1. Приказом заведующего могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом заведующего. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

5.3.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

5.3.1.1. проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

 5.3.1.2. неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

 5.3.1.3. применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий, проявление творчества, инициативы;

 5.3.1.4. качественное, своевременное выполнение плановых заданий, общественных мероприятий;

 5.3.1.5. отсутствие случаев травматизма;

 5.3.1.6. отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

 5.3.1.7. отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов;

 5.3.1.8. качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

 5.3.1.9. бережное отношение к имуществу МБДОУ д/с ст. Леонидовка Пензенского района, активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году, летнему периоду;

 5.3.1.10. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

 5.3.1.11. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

 5.3.2. премия к профессиональному празднику;

 5.3.3. премия по итогам работы за определенный период времени.

 5.3.4. результативное участие в региональных и международных конкурсах Министерства образования Российской Федерации.

 5.4. Размер премии определяется на основании локального акта детского сада. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть на усмотрение заведующего детским садом премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.6. Премия может быть уменьшена или не выплачена работникам, получившим дисциплинарное взыскание, в зависимости от условий трудового договора и локальных актов учреждения.

5.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

**6. Материальная помощь**

6.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также в соответствии с локальными актами учреждения, работникам выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

6.2. Размер материальной помощи не должен превышать величину должностного оклада, установленной на день ее выплаты, если иное не предусмотрено законодательством Российском Федерации.

6.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

6.3.1. смерть сотрудника или его близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);

6.3.2. к юбилейным датам;

6.3.3. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

6.4. Материальная помощь выплачивается работнику по личному его заявлению на основании приказа заведующего детским садом. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

**7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

7.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в учреждении производится не чаще 1 раза в квартал, **при наличии фонда,** согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников детского сада.

7.2. В течение 3 месяцев ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям.

7.3. Выплаты распределяются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

7.4. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников детского сада производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности.

 7.5 Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности не могут превышать 100 баллов.

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности профессиональной деятельности**

**старшего воспитателя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1.Позитивная динамика достижений детей и педагогов** |
| 1.1. | Дети - участники, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей | * Массовость*:*
 | 20-15 детей15-10 детей10-5 детей5-1 детей | 5321 |
| * Уровень
 | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| * результат
 | ПобедителиЛауреатыучастники | 421 |
| 1.2. | Педагоги- участники и победители различных семинаров, конференций, м/о, профессиональных конкурсов | * Массовость*:*
 | 8 и больше 5-7 2-4 До 2  | 5321 |
| Уровень: | федеральныйрегиональныймуниципальныйучреждения | 5321 |
| * результат
 | ПобедителиЛауреатыучастники | 421 |
| **2.Реализация вариативности воспитательной деятельности** |
| 2.1. | Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей) | На основе внутреннего контроля | 20 и более детей(родителей)14 - 10 детей (родителей)9 – 5 детей (родителей)4 – 1 детей (родителей) | 5321 |
| **3.Участие в организационно-методической работе** |
| 3.1. | Обобщение и распространение передового педагогического опыта.Повышение авторитета и имиджа ДОУ (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет -представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее) |  | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| 3.2. | Эффективность и качество исполнения управленческих решений.Ведение общественной работы. | Количество мероприятий | федеральныйрегиональныймуниципальныйучреждения | 5321 |
| **4.Внедрение авторских инновационных педагогических технологий** |
| 4.1. | Участие в опытно-экспериментальной работе | На основе внутреннего контроля | федеральныйрегиональныймуниципальныйучреждения | 5321 |
| 4.2. | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство методическими объединениями, консультативными пунктами и т.д. | На основе внутреннего контроля | федеральныйрегиональный | 53 |
| **5.Результативность взаимодействия с родителями, социальными сферами служб района** |
| 5.1. | Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций |  | Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведённое мероприятие). | 3 |
| **6.Наполняемость предметно-развивающей среды**  |
| 6.1. | Методическая комплектация педагогического кабинета | На основе внутреннего контроля | З и более новых книги по используемой программе.1-2 новые книги  | 21 |
| 6.2. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в ДОУ (не связанных с капитальным вложением средств) | На основе внутреннего контроля |  | 2 |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности профессиональной деятельности**

**музыкального руководителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **1** | **3** | **4** | **5** |
| **1.Позитивная динамика достижений детей**  |  |
| 1.1. | Участие, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей | * Массовость:
 | 20-15 детей15-10 детей10-5 детей5-1 детей | 5321 |
| * уровень
 | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| * результат
 | ПобедителиЛауреатыучастники | 532 |
| **2.Реализация вариативности воспитательной деятельности** |
| 2.1. | Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов, дней выходного дня и прочее (количество детей, родителей) | На основе внутреннего контроля | 20 и более детей(родителей)14 - 10 детей (родителей)9 – 5 детей (родителей)4 – 1 детей (родителей) | 5321 |
| **3.Участие в организационно-методической работе** |
| 3.1. | Повышение авторитета и имиджа ДОУ (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет -представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее) |  | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| 3.2. | Интенсивность и напряженность работы (музыкальная гостиная, конкурсы, праздники, уборки, субботники, ремонт и др.).  |  | федеральныйрегиональныймуниципальный | 532 |
| работы на всей территории ДОУработы на закрепленной территории.Увеличение объёма документации в разновозрастной группе | 211 |
| 3.3 | Ведение общественной работы. |  | Активное членство в общественной организации по проблемам образования и воспитания | 2 |
| **4.Внедрение авторских инновационных педагогических технологий** |
| 4.1. | Участие в опытно-экспериментальной работе | На основе внутреннего контроля | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| 4.2. | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство м/о | На основе внутреннего контроля | федеральныйрегиональныймуниципальныйдетсадовский | 5321 |
| 4.3. | Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр. | На основе внутреннего контроля (журнал учёта) | Использование собственного компьютерного продукта.Использование готового обучающего сертифицированного материала. | 1 балл за 1 занятие |
| **5.Результативность взаимодействия с родителями, социальными сферами служб района** |
| 5.1. | Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций |  | Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведённое мероприятие). | 4 |
| **6.Наполняемость предметно-развивающей среды**  |
| 6.1. | Методическая комплектация музыкального зала | На основе внутреннего контроля | З и более новых книги по используемой программе.1-2 новых книги  | 31 |
| 6.2. | Эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках (не связанных с капитальным вложением средств) | На основе внутреннего контроля | Разработка дидактического пособия, эффективность его использования.Пособие, выполненное руками педагога: 2 и болееМенее 2 | 421 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7 | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы) | Оформление спортивного зала, оснащенность  | 5 |
| Изготовление и обновление игрового оборудования и методического материала | 5 |
| 8 | Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях | Воспитатель года:Муниципальный уровеньРегиональный уровеньФедеральный уровень | 102030 |
| 9 | Результативность методической и инновационной деятельности педагога | Участие воспитанников ДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, спортивных соревнованиях разного уровня:-муниципального;-регионального;-федерального | 5810 |
| Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.). | 8 |
| Подготовка детей к мероприятиям, активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива | 8 |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности завхоза**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов |  | Отсутствие замечаний по качеству продуктов | **3** |
| **2** | Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ, личное участие |  | Отсутствие претензий к выполненным работам | **3** |
| **3** | Положительная результативность ревизий |  | Отсутствие нарушений  | **3** |
| **4** | Содержание клумбы, оформление и благоустройство закрепленного участка |  |  | **3** |
| **5** | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, САНэпид режима в помещениях и на территории МБДОУ  |  | Отсутствие предписаний контролирующих органов | **5** |
| **6** | Отсутствие аварийных ситуаций |  |  | **3** |
| **7** | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей |  |  | **3**При наличии жалоб – минус **3** |
| **8** | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок  |  |  | **2** |
| **9** | Высокий уровень представления нормативно- правовой документации по питанию |  |  | **5** |
|  | Итого |  |  | **30** |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности медицинского работника**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | Оформление тематического материала для педагогов ДОУ и родителей воспитанников  |  | За каждую выставку | 5 |
| **2** | Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников  |  | Положительная динамика | 3 |
| **3** | Консультирование родителей и составление санбюллетеней |  | За каждый санбюллетень,консультацию | 33 |
| **4** | Повышение доли мероприятий с участием родителей (родительские собрания, мероприятия по адаптации детей к условиям и режиму ДОУ и т.п.) |  | За каждое мероприятие | 3 |
| **5** | отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей |  |  | 3При наличии жалоб-0 |
| **6** | Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов в оздоровлении детей. |  | Положительная динамика показателей здоровья детей | 5 |
| **7** | Отсутствие предписаний Роспотребнадзора |  |  | 5 При наличии предписания – минус **5** |
|  | Итого |  |  | 30 |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности уборщика служебных**

**помещений, дворника, сторожа, рабочего по комплексному**

 **обслуживанию здания и др.)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | За образцовое содержание рабочего места, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. |  | Отсутствие замечаний,эстетичность содержания рабочего места | **3** |
| **2** | Обеспечение сохранности имущества ДОУ  |  | Своевременный уход за имуществом, проведение мелкого ремонта | **5** |
| **3** | Неукоснительное обеспечение препятствий нахождению в ДОУ посторонних лиц во время дежурства |  | Отсутствие жалобна наличие посторонних лиц | **5** |
| **4** | Своевременный контроль по обеспечению безопасности ДОУ, ремонт оборудования |  | Отсутствие предписаний проверяющих органов | **5**При наличии предписания – минус **5** |
| **5** | Отсутствие травматизма во вверенных участках работы |  |  | **3** |
| **6** | Использование личного транспорта в служебных целях |  |  | **5** |
| **7** | Содержание клумбы, оформление и благоустройство закрепленного участка |  |  | **4** |
|  | Итого |  |  | **30** |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности рабочего по стирке и ремонту белья и др.)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | За образцовое содержание рабочего места, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. |  | Отсутствие замечаний,эстетичность содержания рабочего места | **5** |
| **2** | Обеспечение сохранности имущества ДОУ  |  | Своевременный уход за имуществом, проведение мелкого ремонта | **5** |
| **3** | Содержание клумбы, оформление и благоустройство закрепленного участка |  |  | **5** |
| **4** | Своевременный контроль по обеспечению безопасности ДОУ |  | Отсутствие предписаний проверяющих органов | **5** |
| **5** | Отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов (медицинской сестры, Роспотребнадзора, СЭС и др.) |  |  | **5**При наличии предписания – минус **5** |
| **6** | Активное личное участие в проведении ремонтных работ по подготовке МБДОУ к новому учебному году, летнему периоду и др.) |  |  | **5** |
|  | Итого |  |  | **30** |

Приложение

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

**Критерии и показатели**

**качества и результативности повара, кладовщика**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии и показатели** | **Расчёт показателей** | **Шкала** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | За образцовое содержание рабочего места, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. |  | Отсутствие замечаний,эстетичность содержания рабочего места в соответствии с нормами СанПин | **5** |
| **2** | Строгое выполнение технологии приготовления пищи |  |  | **5** |
| **3** | Отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов (медицинской сестры, Роспотребнадзора, СЭС и др.) |  | Отсутствие предписаний проверяющих органов | **6**При наличии предписания – минус **6** |
| **4** | Своевременный контроль по обеспечению безопасности пищеблока, складов, ремонт оборудования |  |  | **5** |
| **5** | Увеличение объема работ (разгрузка продуктов)  |  |  | **4** |
| **6** | Активное личное участие в проведении ремонтных работ по подготовке МБДОУ к новому учебному году, летнему периоду и др.) |  |  | **5** |
|  | Итого |  |  | **30** |

***Карта самооценки помощника воспитателя для стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.***

***Ф. И. О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Критерий*** | ***Методика расчета/показатель*** | ***Расчет баллов*** | ***Баллы*** | ***Примечание (****в данной колонке пишем обоснование: за что поставлены баллы)* |
| ***1*** | ***Посещаемость*** | ***Пример:***Количество рабочих дней в месяце-20Норма детей в группе -20Вычисляем норму детодней:20 Х20=400Количество детодней по факту -380 (смотрим в табеле)Составляем пропорцию 380х100% :400=95% | 1.100-90%2.90-80%3.80-70%4.70-60%5.60-50%6.до 50% | 765432 |  |
| ***2*** | ***Обеспеченье охраны жизни и здоровья детей*** | По вине помощника воспитателя | 5 баллов- отсутствие детского травматизма,0 баллов-травматизм зафиксирован | 50 |  |
| ***3*** | ***Выполнение санитарно-гигиенического режима*** | Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе | 0 баллов –нарушение зафиксировано | До 5 |  |
| ***4*** | ***Участие в воспитательно-образовательном процессе*** | Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине помощника воспитателя):воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержка питания детей из-за не расторопности пом. воспит. и др. |  | 3 |  |
| Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей |  | 5 |  |
| Помощь в подготовке и **личное** участие в празднике, изготовление стендов, выставок, дидактических пособий и т. д. |  | 5 |  |
| ***5*** | ***Штрафные баллы*** | Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины, санитарных норм СанПин, не выполнение режима дня | Снятие до 10 баллов |  |  |
| Грубое отношение с детьми | Снятие до 10 баллов |  |  |
| Отсутствие на рабочем месте (отпуск, б/лист и др.) | Снятие до 10 баллов |  |  |
| ***6*** | ***Дополнительные баллы*** | На усмотрение администрации **(заведующего, мед.сестры, зав.хозяйством**) (отсутствие б/листа, замена заболевших сотрудников***, участие по сбору вторсырья*** и др.) |  | ***Дополнительно 5 баллов*** |  |
|  |  | ***ИТОГО:*** |  |  |  |
|  |  |  |  | ***30 баллов*** |  |

 ***Карта самооценки воспитателя для стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.***

***Ф. И. О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиепоказателей эффективностидеятельности педагогического работника МБДОУ | **Для воспитателя, работающего в группе на 0,5 ставки, количество баллов делится на половину** | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Обоснование  | Контроль  |
| 1. ***Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости***
 |
| Обеспечение высокой посещаемости | Баллы начисляются **согласно табелю посещаемости**1. . 100-90%-7баллов

2. 90-80%- 6баллов3 80-70%-5баллов4 70-60%-4балла5. 60-50%-3балла6. до 50%-2балла | 0.2-7 |  | медсестра |
| Разработка и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий с использованием:  | -закаливающих мероприятий-нестандартного спортивного оборудования-нетрадиционных методик по укреплению здоровья дошкольников | 3 |  | медсестра |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников | Отсутствие травматизма -3 баллаНаличие -0 баллов | 0-3 |  | медсестра |
| Участие **семей воспитанников в спортивных мероприятиях**(соревнованиях, сдачи норм ГТО, физ. праздниках и т. п.) | Уровень учреждения-3баллаМуниципальный уровень-5 балловРегиональный уровень-6 баллов | 0,3,5,6 |  |  |
| 1. ***Проектная деятельность***
 |
| Реализация дополнительных проектов (программ) муниципального и регионального уровня (должны быть в обязательном порядке конспекты **каждого занятия** с вписанием в общий план образовательной деятельности) | Интегративность (междисциплинарные связи, ориентация на формирование целостной картины мира, создаваемой комплексом базовых дисциплин на основе взаимодополнительности содержания и единства цели и требований), соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности в учебном и воспитательном процессе предоставлением отчетности по месяцамУровень учреждения-2 баллаМуниципальный уровень-3 баллаРегиональный уровень-4 балла | 0,3,-4 |  |  |
| Развитие творческих способностей воспитанников **(вне плана**)(Участие в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т. п.) | Уровень учреждения-2 баллаМуниципальный уровень-3 баллаРегиональный уровень-4 баллаВсероссийский уровень -5 баллов | 0-5 |  |  |
| 1. **Методическая работа**
 |
| **Личное** участие педагога в методической работе: семинарах, открытых просмотрах вне плана, методических объединениях, курсов профессионального мастерства, конференциях, **проводимых на базе МБДОУ** | Уровень учреждения-2 баллаМуниципальный уровень-4 баллаРегиональный уровень-6 баллов | 0-6 |  |  |
| Самообразование  | Посещение мероприятий муниципального и выше уровня **(вне рабочего времени)** | 5 |  |  |
| Инновационная деятельность педагога.Разработка и реализация - авторских УМК- авторских программ- участие в интернет мероприятиях (семинары, обучение и др.) | Уровень учреждения - 3 баллаМуниципальный уровень - 5 балловРегиональный уровень - 6 балловВсероссийский уровень – 7 балловУчитывается 1 участие в месяц | 0-7 |  |  |
| Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной страничке в интернете, персонального сайта (**с предоставление ежемесячных публикаций)** | Публикация в СМИ- 1 баллПубликация на сайте – 1 баллВедение личной странички – 2 баллаВедение личного сайта – 2 балла | 0-6 |  |  |
| 1. **Развитие предметно-окружающей среды**
 |
| **Личный** творческий вклад в оснащение воспитательно -образовательного процесса | За изготовленный наглядный материал: стенды, поделки, дидактический материал и др.:-затратный качественный уровень- 5-средний уровень- 2 | 0,2,5 |  | По результатам контроля администрации |
| 1. **Работа с родителями**
 |
| Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в детском саду | Отсутствие – 4 баллаОплата более 50% - 2 баллаПримечание:для воспитателя, работающего в группе на 0,5 ставки, количество баллов делится на половину | 0,2,4 |  | По результатам контроля администрации |
| Организация работы с родителями | Фото –выставки, газеты, коллажи, выставки поделок, круглые столы, привлечение родителей к участию в работе ДОУ, **за активное участие в сборе вторсырья** и др. – до 4 баллов; **(вне календарного планирования, по 1 баллу за каждый вид деятельности)** | 0-4 |  | По результатам контроля администрации |
| Удовлетворительность потребителей качеством муниципальной услуги | Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и устных обращений родителей, сотрудников  | 0-1 |  | По результатам контроля администрации |
| Работа с семьями, попавших в трудную жизненную ситуацию | Проведение различных мероприятий – 1 баллНаличие и ведение документации о семьях группы риска – 3 балла | 0-4 |  |  |
| 1. **Сложность и напряженность**
 |
| Увеличение нагрузки по своей должности (совмещенная группа, замещение сотрудника и пр.) | Замена (совмещение) отсутствующего работника по основной должности-до 5 дней – 1 балл- от 5 дней до 14 дней – 3 балла- от 14 до 30 дней – 6 баллов | 0,1,3.6 |  |  |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Наличие и исполнение индивидуального маршрута развития детей с ограниченными возможностями здоровья | 0-4 |  |  |
| 1. **Общественная работа**
 |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках, жизни села, месячнике по уборке территории, личное участие в сборе вторсырья т др. | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями- 3 балла | 0-3 |  |  |
| **Личный** вклад в организацию праздничных мероприятий (проведение утренников и праздников, изготовление костюмов, оформление зала, дополнительные роли в другой группе) на 0.5 ставки –половина баллов | Участие в мероприятиях, качество проводимых мероприятийУровень учреждения - 3 баллаМуниципальный уровень - 4 баллаВсероссийский уровень – 5 баллов | 0,3-5 |  | По результатам контроля администрации |
| Выполнение деятельности, не связанной с функциональными обязанностями | Ведение дополнительной документации – 3 баллаВедение федерального сайта – 5 балловРабота с электронной почтой – 4 балла(за каждый вид деятельности) | 0-12 |  | По результатам контроля администрации |
| **Итого:** | Набранные баллы составляют 100%  | 100 |  |  |
| **Фактор снятия баллов** | -замечания и протоколы по результатам медицинского и педагогического контроля в течении месяца, неучастие педагога в обязательных мероприятиях – 10 баллов- зафиксированные нарушения трудовой дисциплины, замечаний – до 15 баллов- обоснованные случаи травматизма (по заявлению родителей), обращение в мед. учреждения или медикам -15 баллов-больничные листы, отпуска- до 10 баллов контролирующих органов, наказания (администрация ДОУ, учредителя, Министерства образования, Роспотребнадзора и др.) – до 15 баллов- замечания |  |  | По результатам контроля администрации |

Пример: Количество рабочих дней в месяце-20

Норма детей в группе -20

Вычисляем норму детодней:20 Х20=400

Количество детодней по факту -380 (смотрим в табеле)

Составляем пропорцию 380х100% :400=95%

Приложение № 4

к коллективному договору

**Положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель  | Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательнойорганизации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры) музыкальный руководитель, концертмейстер  | Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Педагог дополнительного образования | Педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший вожатый (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности) |

 Приложение № 5

к коллективному договору

**к Положению о системе оплаты труда**

**работников муниципальных**

**учреждений образования**

 **Пензенского района Пензенской области**

**Утвержденный приказом Отдела образования**

**Администрации Пензенского района**

 от 09.01.2019 № 01.3./01-5

**Перечень выплат
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда |
| За работу с вредными условиями труда для поваров и рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья) (класс вредности 3.1) | не менее 4% от тарифной ставки или оклада (ч.1 ст.147 ТК РФ) |