

Комитет образования администрации городского округа «Город Чита»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – детский сад №28»

Забайкальский край, город Чита

ИНН 7536026490

ОГРН 1027501151480

КПП 753601001

Адрес: 672038 г. Чита, ул. Новобульварная, 131А

Телефон: (3022)41-44-53

E-mail: ds_chita_28@chita.e-zab.ru Сайт: <https://28.212d.ru/>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 28»

2024 – 2027г.г.

«Центр развития ребенка –
Детский сад № 28»

«Е.И. Мицкевич /
2024 г.



Председатель инициативной
группы

«Н.А. Попкова /
«17» июня 2024 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«18» июля 2024 г.

Регистрационный № 44/24

Подпись Н.А. Попкова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 28» (далее МБДОУ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - все работники МБДОУ, в лице их представителя – председателя инициативной группы Попковой Н.А.
 - работодатель в лице заведующей МБДОУ Мицкевич Е.И.
- 1.4. Действие настоящего трудового договора распространяется на всех работников МБДОУ.
- 1.5. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания, работникам разъяснены его положения.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.
- 1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.
- 1.9. К настоящему договору прилагается ряд нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых по согласованию с инициативной группой:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение по оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - перечень должностей работников для установления надбавок.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 25 декабря 2023 года, Уставом МБДОУ.

2.2. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.4. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде (ст.57 ТК РФ);

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам МБДОУ оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника;

2.7. Временное увеличение объема учебной нагрузки, оговоренной в трудовом договоре, может быть:

- по письменному заявлению работника;
- в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.8. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев;

2.9. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается педагогическим работникам;

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

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11. При проведении процедуры сокращения численности работников работодатель обязуется уведомлять инициативную группу в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ);

2.12. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.14. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15. Увольнение по сокращению численности или штата допускается только в том случае, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться на основании:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.58 п.2 ТК РФ);
- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы (ст.72,73.75 ТК РФ);
- по другим основаниям, предусмотренным ТК

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ;

3.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года
- сохранять за работником, направленным на повышение квалификации место работы (должность) и средний заработок по месту основной работы;

Работникам успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего, средне-профессионального, среднего и начального профессионального образования предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, а также все гарантии и компенсации предусмотренные при совмещении работы с обучением.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиком работы и графиком отпусков.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего

персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

4.3. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и не должно быть менее 30 минут.

4.7. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается работодателем одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели месте).

4.8. режим работы МБДОУ устанавливается с 07.30 до 19.30 ч. Время начала и время окончания работы устанавливается для работников в соответствии с графиком работы:

– педагогические работники: воспитатели, педагог-психолог – с 7.30 до 14.42, с 12.15 до 19.30; учитель-логопед, учитель-дефектолог с 9.00 до 13.00; инструктор по физической культуре – с 8.00 до 14.00; зам. зав. по ВМР – с 8.00 до 16.30.

– рабочие и служащие: зам. зав. по АХЧ – с 8.00 до 16.30, помощник воспитателя – с 8.00 до 16.00, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, уборщица служебных помещений, кастелян, дворник, прачка, кладовщик – с 8.00 до 16.30; повар – с 6.00 до 14.30 и с 10.30 до 19.00.

4.9. Работник не вправе менять предусмотренную графиком очередность смен без согласия с работодателем (ст. 103 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Общими выходными днями в МБДОУ являются – суббота, воскресенье.

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в МБДОУ запрещена, кроме сторожей, работающих по графику, с оплатой работы в праздничные дни в двойном размере.

5.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (см. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: – участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней; – работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; 8 – родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; – работникам в случаях рождения ребенка (мужу); регистрации брака; смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сёстры) – до 5 календарных дней; – для проводов сына по призыву на обязательную службу в вооружённые силы Российской Федерации – 2 календарных дня; – работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; – работнику, имеющему двух или более

детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней.

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

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

Педагогическим работникам не реже через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников регулируется «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребенка – детский сад № 28» утвержденного приказом №124а от 11 «июля» 2017г., изменениями в положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №28» утвержденного приказом №54 от 23.05.2024г., настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативно правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита», трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется за счет средств бюджета городского округа « Город Чита».

6.3. Оплата труда работников устанавливается трудовым договором, заключенным между работодателем и работником, исходя из условий труда и его результативности.

6.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда работников;
- Мнения инициативной группы работников МБДОУ.

6.5. Система оплаты труда включает в себя:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативными

правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита».

2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации за фактически отработанное время в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4. Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения председателя инициативной группы.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

7. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты – 35 процентов части должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

10. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящих в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения председателя инициативной группы, трудовым договором.

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.

11. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Выплаты компенсационного характера начисляются к окладу (должностному окладу) или ставке заработной платы (и не образуют увеличение должностного оклада или ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера).

12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

- **выплаты стимулирующего характера;**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда, не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями и распоряжениями Правительства

Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями и распоряжениями Правительства Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

4. Выплаты за специфику работы устанавливаются следующим работникам учреждений:

- работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации – 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20 процентов окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам, при установлении соответствия занимаемой должности, – в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

5. Порядок установления надбавки за выслугу лет.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

7. Размеры надбавки за выслугу лет работникам учреждений составляют:

- при стаже от 1 года до 5 лет – в размере 5 процентов должностного оклада;
- при стаже от 5 года до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже от 10 до 15 лет – в размере 15 процентов должностного оклада;
- при стаже свыше 15 лет – в размере 25 процентов должностного оклада.

8. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных образовательных организациях: для главных бухгалтеров и работников бухгалтерии – по специальности (профессии), соответствующей профилю учреждения; для педагогических работников – руководящая, педагогическая и методическая работа:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); организации, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых); организации для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие Методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно – методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации.	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками).	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

для служащих – по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для учебно-вспомогательного персонала, рабочих и младшего обслуживающего персонала – работа в любых должностях.

9. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах Российской Федерации:

- а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;
- б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а).

10. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
- б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 7., 8. и 9. засчитывается:

- а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
 - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
 - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с председателем инициативной группы.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

11. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

12. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя учреждения.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет руководителям, заместителям руководителя засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в государственных и муниципальных образовательных организациях, а также в органах управления образованием – на должностях государственной и муниципальной службы руководителей и специалистов. Порядок

определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 01 января текущего года комиссией, создаваемой руководителем учреждения при участии председателя инициативной группы. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя учреждения о назначении надбавки за выслугу лет.

15. Изменение размеров надбавки за выслугу лет осуществляется при увеличении стажа работы в государственных и муниципальных образовательных организациях со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также периоды:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из базового оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

6.6.15. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учётом фактической нагрузки.

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет, заключившие трудовой договор впервые с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита», в

течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита».

Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью и иных случаях, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные учреждения в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования с работой в образовательных учреждениях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных учреждениях в качестве специалистов, надбавка устанавливается на срок до трех лет с даты окончания имеющего государственную аккредитацию образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования.

При переводе (переходе) молодого специалиста в течение трех лет в другое муниципальное бюджетное образовательное учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

16. Надбавка за почетное звание, ведомственную награду (ведомственный знак отличия) ученую степень работникам учреждений устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации;
- в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации;

- в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за почетное звание применяется только по основному месту работы

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

17. Выплата за интенсивность назначается сотрудникам учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки в пределах утвержденного фонда, в следующих размерах:

- педагогическим работникам за реализацию общеобразовательных программ дошкольного образования сверх требований федерального государственного образовательного стандарта – 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- педагогическим работникам за превышение установленных норм плановой наполняемости групп (коррекционных групп, пунктов) – 25 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- помощникам воспитателя за оказание помощи воспитателю (в приеме от родителей, в сопровождении во время прогулки, в организации игр, в подготовке ко сну) – 30 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- помощникам воспитателя за превышение установленных норм плановой наполняемости групп (коррекционных групп, пунктов) – 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- кладовщикам дошкольных образовательных учреждений, имеющих 6 и более групп – в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности.

18. Выплаты за высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачиваются в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами.

Размер выплаты – не более 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

19. Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения председателя инициативной группы.

Система премирования работников может предусматривать принятие решения руководителем учреждения, с учетом мнения председателя инициативной группы, на выплату одноразовой премии в связи с юбилейной датой, с учетом личности работника и его вклада в достижение высоких результатов деятельности учреждения.

Размер премирования для работников учреждения не должен превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- ***Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей***

1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений предусмотрены Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом комитета образования администрации городского округа «Город Чита».

2. Оплата труда заместителей руководителя в учреждениях состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада при проведении тарификации и вновь принятым заместителям и устанавливается по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».

4. Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 2.2 и 2.3. настоящего Положения.

- ***Доплата до уровня минимального размера оплаты труда***

1. В случае если месячная заработная плата работников муниципальных учреждений, организаций по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений, организаций проводится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

2. Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, организаций.

3. Порядок, размер и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ определен «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №28», утвержденное приказом № 124а от «11» июля 2017г. изменениями в положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребенка – детский сад № 28» утвержденного приказами № 61 а от 20.05.2019, № 7 от 22.01.2020 г.
- Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ, с учетом мнения председателем инициативной группы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников:
 1. заместителю заведующей по воспитательно-методической работе, заместителю заведующей по хозяйственной части по представлению руководителя;
 2. педагогическим работникам – по представлению заместителя заведующей по воспитательно-методической работе;
 3. учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – по представлению заместителя заведующей по хозяйственной части.
 - Условия для снижения выплат стимулирующего характера:

Руководитель имеет право, с учетом председателем инициативной группа уменьшить размер выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты от 50% до 100% в зависимости от тяжести поступка:

 1. Нарушение трудовой дисциплины;
 2. Наличие дисциплинарного взыскания;
 3. Недобросовестность отношение к детям (рукоприкладство, детский травматизм);
 4. Несвоевременное прохождение медицинского осмотра;
 5. Опоздание на работу без уважительной причины;
 6. Обоснованная жалоба со стороны родителей воспитанников (законных представителей) подданная в письменном виде
 7. в случае длительного отсутствия работника по зависящим и независящим от него причинам (отпуск, обучение с отрывом от производства, болезнь, уход за больным и др.) выплаты стимулирующего характера в отчетный период предоставляются за фактически отработанное время.
 - Критерии оценки эффективности деятельности различных категорий работников должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени и определяются экспертной комиссией, созданной в МБДОУ, по согласованию с инициативной группой.
 - Заработная плата работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка в денежном выражении два раза в месяц:
 - ✓ Аванс – 25-го числа текущего месяца;
 - ✓ Заработная плата – 10 числа следующего месяца, за расчетный.
 - Работодатель ежеквартально подает в пенсионный фонд индивидуальные сведения на лиц, осуществляющих педагогическую деятельность.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 7.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 7.3. Совместно с председателем инициативной группой разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, сроков его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 7.4. За счет учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (перечень профессий и нормы выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты приводится в приложении к коллективному договору).
- 7.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.03г. №1\29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников».
- 7.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися ст.228 – 231 ТК РФ.
- 7.7. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 7.8. Обеспечивает установленный санитарным нормами тепловой режим в помещениях согласно Постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 N 32 "Об утверждении СанПиН 2.3/2.4.3590-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций".
- 7.9. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажей ответственных за состояние охраны труда в учреждении.
- 7.10. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.11. Обеспечивает в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками периодических медицинских осмотров.
- 7.12. Обеспечивает режим труда и отдыха работников и студентов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 7.13. Организует один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда.
- 7.14. Создает совместно с председателем инициативной группы на паритетной основе комиссию по охране труда.
- 7.15. Обеспечивает работников ДОУ питанием во время обеденного перерыва в виде предоставления второго блюда, с полной оплатой натурального набора продуктов через бухгалтерию ДОУ.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. 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 инициативной группе.
- 8.2. Инициативная группа осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Работодатель представляет инициативная группа по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

- 9.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон.
- 9.2. Стороны должны представить друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.
- 9.3. Структура коллективного договора определена ст. 41 ТК.РФ.
- 9.4. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (с «17»06.2024 года по «17»06.2027 года).