**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)**

**с работником муниципального учреждения**

**(музыкальный руководитель)**

г. Биробиджан "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5» г. Биробиджан, в лице заведующего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и работник **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**,именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_г. о нижеследующем:

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Понастоящемутрудовомудоговоруработодательпредоставляет работнику работу по должности музыкальный руководитель, а работник обязуется лично выполнятьследующуюработувсоответствиис условиями настоящего дополнительногосоглашенияк трудовому договору:

1.1.1.соблюдать законные права и свободы детей;

1.1.2. обеспечивать выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, правила норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, санитарно-гигиенических норм и требований;

1.1.3. обеспечивать разностороннее и гармоничное развитие каждого ребенка, соблюдая при этом программные нормативы и требования Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, утвержденной в дошкольном образовательном учреждении;

1.1.4. организовывать свою работу с детьми в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования;

1.1.5.осуществлять развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы, творческой деятельности воспитанников;

1.1.6.использовать разнообразные педагогически целесообразные методы, приемы и средства обучения в соответствии с возрастными особенностями детей;

1.1.7.осуществлять формирование эстетического вкуса воспитанников, используя разные виды и формы организации музыкальной деятельности;

1.1.8. осуществлять разработку необходимого методического и дидактического сопровождениясодержания воспитательно-образовательной работы с детьми;

1.1.9. анализировать состояние и результативность воспитательно-образовательного процесса, прогнозирует его ход и дальнейшее развитие в соответствии с современными тенденциями развития системы дошкольногообразования;

1.1.10. участвовать в организации и проведении массовых мероприятий с воспитанниками в рамках образовательной программы образовательного учреждения (музыкальные вечера, развлечения, пение, хороводы, танцы, показ кукольного и теневого театра и др., в спортивных мероприятиях с воспитанниками обеспечивать музыкальное сопровождение – не менее 1 раза в месяц);

1.1.11. способствоватьвыявлению и развитию способностей детей;

1.1.12.определять содержание музыкальных занятий с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, используя современные формы, способы обучения, образовательные, музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры, современные методы оценивания достижений воспитанников.

1.1.13. осуществлять подбор эскизов и моделей к праздничным костюмам.

1.1.14. консультировать родителей (законных представителей) и воспитателей по вопросам подготовки воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях;

1.1.15. своевременно информировать заведующего ДОУимедицинских работников об изменениях в состоянии здоровья детей;

1.1.16. проходить в установленные сроки обязательные периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;

1.1.17.координировать работу педагогического персонала и родителей (законных представителей) по вопросам музыкального воспитания детей, определять направления их участия в развитии музыкальных способностей с учетом индивидуальных и возрастных особенностей воспитанников, а также их творческих способностей.

1.1.18. вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе.Быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками учреждения.

1.1.19. поддерживать дисциплину детей на основе человеческого достоинства, не допускает методов физического и психического насилия;

1.1.20. контролировать безопасность используемых в воспитательно-образовательном процессе оборудования, наглядных и технических средств;

1.1.21. подавать заведующему для утверждения график проведения праздников и развлечений за один месяц до проведения праздника;

1.1.22.предоставлять для обсуждения сценарии праздников и развлечений.

1.1.23. обеспечивать сохранность оборудования, мебели, имущества музыкального зала, методической литературы, пособий. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергетические и материальные ресурсы;

1.1.24. следить за ростом своего профессионального мастерства, заниматьсясамообразованием, обобщать и представлять опыт своей педагогической деятельности для коллег и родителей наинституциональном, районном, городском, региональном и федеральном уровне;

1.1.25. присутствовать на совещаниях, педагогических советах, других мероприятиях, организуемыхв учреждении администрацией дошкольного учреждения не менее 3 часов в месяц;

1.1.26. исполнять в установленные сроки приказы и распоряжения заведующего ДОУ,своевременно представлять в установленной форме отчетную документацию заведующему ДОУ, заместителю заведующего по воспитательно-методической работе;

1.1.27. незамедлительно информировать заведующего ДОУ обо всех чрезвычайных происшествиях, связанных с жизнью и здоровьем детей (травмы, несчастные случаи, самовольный уход из дошкольного образовательного учреждения и т.д.);

1.1.28. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (при отсутствии квалификационной категории) на основе оценки профессиональной деятельности.

1.2. работник принимается на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5» г. Биробиджан, расположенное по адресу: г. Биробиджан, ул. Кубанская, 32

1.3. работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудовогодоговора в соответствии со [статьей 59](consultantplus://offline/ref=9CBCE3CD2C6C9641DB6606CF3C0E7C1A7257EC43618E8A7C607D26F30651428FAA3DC2043249c0E) Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г.

1.6. Дата начала работы "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_ г.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

1.8. Работник подчиняется непосредственно заведующему, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе.

**2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

2.1. Работник обязан:

2.1.1. добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него пунктом 1.1. настоящего трудового договора;

2.1.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иные локальные нормативные акты Работодателя;

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.1.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.5. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.1.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.1.7. не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без предварительного разрешения руководства;

2.1.8. не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя;

2.1.9. сообщать заведующему или заместителю заведующего по воспитательно-методической работе о выходе на работу по причине болезни или иной другой причине за час до начала рабочего (смены).

2.2. Работник имеет право на:

2.2.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.2.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.2.4. участие в управлении образовательным учреждением;

2.2.5. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

2.2.6. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников. Выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе в имеющих государственную аккредитацию и реализующих образовательные программы общего образования образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным образовательным учреждением;

2.2.7.на социальные гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством РФ и учредительными документами.

2.2.8. иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

**3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора;

3.1.2. обеспечить безопасность и условия труда работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.3. предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим договором;

3.1.4. обеспечивать Работника помещением, оборудованием, учебной и методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.1.5. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.1.6. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.1.7. осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;

3.1.8. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.1.9. исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

3.2.2. требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей по настоящему трудовому договору, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

3.2.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

3.2.4. принимать локальные нормативные акты;

3.2.5. осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

**4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящимтрудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б)работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты |
| районный коэффициент | 30% | На основании решения городской Думы муниципального образования «Город Биробиджан» от 23.12.2008 г. № 866 |
| Дальневосточный коэффициент | 30% | На основании решения городской Думы муниципального образования «Город Биробиджан» от 23.12.2008 г. № 866 |

в)работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

качество работы:

1.Надбавка за качество выполняемых работ.

2.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.Надбавка за специфику работы.

4.Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.Премиальные выплаты по итогам работы.

6.Доплата за звание.

7.Надбавка молодым специалистам.

1. Надбавка за качество выполняемых работ.

1.1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения, с учетом выполнения работником утвержденных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки качества работы** | **Размер выплаты** |
| 1 | За изготовление оборудования для использования здоровьесберегающих технологий, ведущих к снижению заболеваемости детей. | 10 |
| 2 | За подготовку и успех детей в конкурсах различного уровня | 10 |
| 3 | За участие в областных, городских, садовских и социально-значимых мероприятиях повышающих имидж учреждения | 20 |
| 4 | За публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. | 20 |
| 5 | За эффективную работу с родителями, приобщение их к участию в жизни Учреждения | 20 |
| 6 | За представление опыта работы (педагогические советы, методические объединения, семинары, консультации) | 20 |
| 7 | За качественное выполнение планов работы и их реализация | 10 |
| 8 | За организацию и содержание предметно-развивающей среды групп, кабинетов, участков, зала. | 10 |
| 9 | Ведение личной страницы на официальном сайте учреждения | 20 |
| 10 | За взаимодействие с общественными организациями и учреждениями. | 20 |
| 11 | За взаимодействие со СМИ (подготовка публикаций, видеосюжетов) | 30 |
| 12 | За наставничество молодых педагогов | 10 |
| 13 | За руководство студийно-кружковой работой (при наличии программы, графика работы, учета посещаемости) | 30 |

1.2.Оценка выполнения утвержденных критериев оценки и эффективности деятельности осуществляется рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда, созданной для этих целей в учреждении.

1.3.Надбавка за качество выполняемых работ производится работникам учреждения по итогам работы за месяц.

1.4.Надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена, как в процентном соотношении, так и в твердой денежной сумме

1.5.Надбавка за качество выполняемых работ начисляется на оклад (должностной оклад) и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой.

2.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1.Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения ежемесячно по результатам выполнения установленных отдельных показателей на основании приказа руководителя учреждения

2.2.При определении работнику размера, уплаты за интенсивность и высокие результаты работы оценка выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работника производится рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда.

2.3.Для работников учреждения максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 15 процентов должностного оклада, ее размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Размеры выплаты в процентном отношении к окладу** |
| Дифференцированный подход к ребенку. | Работа с одаренными детьми, детьми, имеющими отклонения в развитии. | 3% |
| Создание предметно-пространственной среды. | Организация и обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС и СанПиН. | 2% |
| Работа направленная на повышение авторитета и имиджа учреждения. | Участие в областных, городских и внутри садовских мероприятиях. | 2% |
| Творчество и профессионализм. | Подготовка и участие педагогов, воспитанников в утренниках, конкурсах, открытых мероприятиях. | 2% |
| Применение инновационных технологий в работе. | Использование современных образовательных технологий воспитательной и образовательной деятельности. | 2% |
| Работа в коллективе. | Взаимозаменяемость. | 2% |
| Работа с родителями. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 2% |

2.4.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на оклад (должностной оклад) и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой.

3. Надбавка за специфику работы.

3.1. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и занимающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».

3.2.Надбавка за специфику работы является обязательной, ежемесячной и устанавливается в размере 30 процентов.

3.3.Начисления надбавки за специфику работы начисляется на оклад (должностной оклад) и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой.

4. Надбавка за стаж непрерывной работы.

4.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях.

4.2.В стаж непрерывной работы включаются:

а) Время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

б)Время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, до достижения им возраста 3-х лет лица, состоящим в трудовых отношениях с учреждением образования.

4.3. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок за продолжительность непрерывной работы сохраняется при поступлении на работу в образовательном учреждении в следующих случаях:

а) Не позднее одного месяца: со дня увольнения по собственному желанию; после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшихувольнение из учреждения образования.

б) Не позднее двух месяцев: со дня увольнения из образовательного учреждения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

в) Не позднее трех месяцев: со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией учреждения образования либо осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников);в связи с переводом мужа (жены) на работу либо для прохождения службы за границу; стаж работы, дающий право на получение надбавок сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях; пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности, за выслугу лет; эвакуированным или выезжающим, в добровольном порядке, из зоны радиоактивного загрязнения.

г) Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

4.4. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);появление на работе в состоянии алкогольного опьянения;совершение виновных действий работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении выплачивается по основному месту работы.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется по основной должности исходя из базового оклада (должностного оклада пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки).

4.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.8. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой.

При временном заместительстве совмещений должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.9. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается приказом руководителя (на основании даты). Продолжительность стажа устанавливается руководителем в соответствии с записями в трудовой книжке. При исчислении стажа работника суммируются все включаемые в него периоды работы.

4.10. Надбавка за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от периода работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой: надбавки, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - в размере 10% оклада (должностного оклада)

от 5 лет до 10 лет - в размере 15% оклада (должностного оклада)

от 10 лет до 15 лет - в размере 20% оклада (должностного оклада)

свыше 15 лет - в размере 30% оклада (должностного оклада)

5. Премиальные выплаты по итогам работы

5.1. Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования.

5.2. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитывают следующие факторы, характеризующие деятельность работников учреждения: полнота и планомерность выполнения планов работы работниками; подготовка учреждения к учебному году, проведение ремонтных работ; устранение последствий аварий в кратчайшие сроки; подготовке и проведении региональных, городских мероприятий методического, социокультурного и другого характера, а также смотров - конкурсов, фестивалей, выставок;качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий и поручений руководителя учреждения; достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; уровень творческих достижений воспитанников учреждения; отсутствие обоснованных жалоб родителей на деятельность учреждения, работников; безупречное выполнение должностных обязанностей; соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины; отсутствие выявленных нарушений по результатам проведенных проверок в отчетном периоде.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться по итогам работы (поквартально, по итогам года), ее выплата не носит обязательный характер.

5.4. Премиальные выплаты могут, устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу работника и начисляются пропорционально фактически отработанному времени, так и в твердой денежной сумме за отработанный период с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы производятся на основании приказа руководителя, с учетом мнения рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения не могут превышать 4-х должностных окладов в год.

5.7. При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам работы не производятся.

6. Доплата за звание.

6.1. Доплата за звание производится работникам: имеющим ученую степень; награжденным орденами и медалями Российской Федерации за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, воспитании, развитии спорта; имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель»,«Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинается со слов «Народный», либо «Заслуженный»; награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», награжденным нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре» при их соответствии профилю педагогической деятельности.

6.2.Размер доплаты за звание составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников, имеющих почётное звание и учёную степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

7. Надбавка молодым специалистам.

7.1.Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка.

7.2.Надбавка молодым специалистам устанавливается в следующих размерах:педагогическим работникам первый год работы - 30 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, второй год – 20 процентов оклада (должностного оклада)ставки заработной платы; третий год - 10 процентов оклада (должностного оклада)ставки заработной платы; работникам учреждения, кроме педагогических работников - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем безналичного перечисления на счет Работника в банке, в установленные сроки до 12 числа текущего месяца за отчетный период, выплата аванса до 27 числа текущего месяца.

4.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РоссийскойФедерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**5 РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для Работника устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 24 часов в неделю.

5.2. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.3. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) Работника устанавливается в размере количества часов согласно учебному плану (учебным программам). Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия Работника.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_календарных дня.

5.6. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_календарных дней , и \_\_\_\_за работу в южных районах Дальнего Востока , Федеральный закон № 4520/1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный)предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

**6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА**

6.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование в порядке, установленном действующим законодательство Российской Федерации.

**7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя, коллективным договором и настоящим договором.

**8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

8.2. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

8.3. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

8.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и (или) бездействием Работодателя.

**9. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА**

9.1. Условия труда на рабочем месте \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ государственным нормативным требованиям охраны труда.

(соответствует, не соответствуют)

9.2. Характеристика условий труда на рабочем месте \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(факторы вредности в соответствии с картой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

специальной оценки условий труда)

9.3. Нормы выдачи смывающих (и (или) обеззараживающих средств\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( в соответствии с приказам Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих

средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающим и (или) обезвреживающими средствами»)

9.4.Нормы выдачи средств индивидуальной защиты\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(в соответствии с протоколом оценки эффективности средств индивидуальной защиты)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9.5. Нормы бесплатной выдачи специального питания (компенсационной выплаты) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(в соответствии с картой специальной оценки условий труда)

**10. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА**

10.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работниковучреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3.Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Дополнительные основания прекращения настоящего договора с Работником:

10.4.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения, трудовой дисциплины.

10.4.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**11. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

11.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

11.2.Иные условия трудового договора ( при наличии) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

12.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

12.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

12.5. Настоящий трудовой договор № \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

**13. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН**

13.1. **Работодатель:**

**Наименование:** Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5»

**Индекс:**679000

**Адрес:** ЕАО, г. Биробиджан, ул. Кубанская, 32

**Телефон:** 7-20-50, 7-20-51

**ИНН:** 7901545524

13.2. **Работник:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество полностью)

**Паспорт:** серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(кем)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г., код подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(дата выдачи паспорта)

**Зарегистрирован(а) по адресу (с индексом):** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Телефон:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**15. ПОДПИСИ СТОРОН**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Доморацкая/  М.П. |  | Работник:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |

Экземпляр трудового договора получил(а) на руки «\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года.