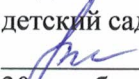


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
E-mail: mbdou31@yandex.ru

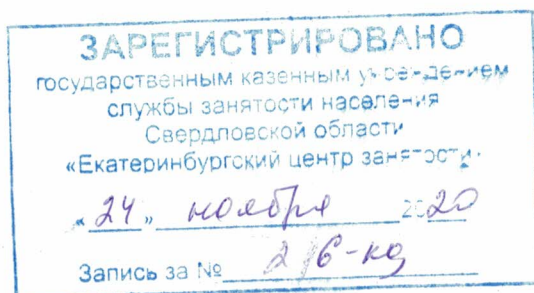
От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
 Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий  Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад № 31
на 2020 – 2023 годы

Принят на Общем собрании работников МБДОУ – детский сад № 31
(протокол № 3 от «04» ноября 2020 г.)



Екатеринбург

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад № 31
на 2020 – 2023 годы

Принят на Общем собрании работников МБДОУ – детский сад № 31
(протокол № 3 от «04» ноября 2020 г.)

Екатеринбург

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	6
4.	Рабочее время и время отдыха	7
5.	Оплата и нормирование труда	10
6.	Охрана труда и здоровья	10
7.	Социальные гарантии	12
8.	Основные принципы взаимоотношений Администрации и председателя Общего собрания работников	12
9.	Контроль над выполнением коллективного договора	13
10.	Срок действия договора, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	14
11.	Заключительные положения	14
 Приложения к Коллективному договору		
1.	Правила внутреннего трудового распорядка	15
2.	Соглашение по охране труда	38
3.	Перечень профессий и должностей работников, дающих право на получение спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств	40
4.	Перечень должностей работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 146,147 ТК РФ и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям	44
5.	Положение об оплате труда работников МБДОУ - детский сад 31	45
6.	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ - детский сад 31	64
7.	Положение о распределении педагогической нагрузки работникам	81
8.	МБДОУ - детский сад 31	
9.	Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детский сад 31	85
10.	Положение об Общем собрании работников	88
11.	МБДОУ - детский сад 31	
12.	Положение о порядке предоставления платных образовательных услуг в МБДОУ - детский сад 31	92

1. Общие положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 31 в лице председателя Общего собрания работников МБДОУ Рябухиной Татьяны Анатольевны с одной стороны, и администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 31 в лице заведующего Тихоновой Людмилы Романовны (далее по тексту Администрация) с другой стороны.

1.1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12. 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ и иными законодательными и нормативными актами.

1.1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются взаимоотношения между работниками и администрацией, их интересы в трудовой, социальной и иных сферах, положения об условиях и оплате труда, гарантии, льготы, компенсации, предоставляемые администрацией.

1.2.2. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, касающиеся интересов, прав и обязанностей сторон.

1.3. Цели заключения договора

Коллективный договор заключается в целях:

1.3.1. определения взаимных обязательств работников и администрации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ;

1.3.2. установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

1.3.3. обеспечения согласованных условий организаций и оплаты труда;

1.3.4. создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

1.3.5. регулирования в соответствии с законодательством споров, требований, претензий, которые могут возникнуть у каждой из сторон.

1.4. Сфера действия договора

Положения коллективного договора распространяются на всех работников МБДОУ независимо от того, состоят ли они членами профсоюзной организации или не состоят и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2.Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, областным, городским соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем нагрузки педагогического работника указывать в трудовом договоре и изменять только с письменного согласия работника.

2.7. Нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профкомом в соответствии с «Положением о распределении педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 31 на новый учебный год» (Приложение № 7).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

Знакомить, под подпись педагогических работников с их нагрузкой на новый учебный год за два месяца до ухода в очередной отпуск.

2.8. При установлении работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогическим

работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.9. Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном дошкольном образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работники обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год устанавливать на общих основаниях и на этот период передавать для выполнения другими педагогическими работниками с их письменного согласия.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.13. До подписания трудового договора с работником знакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 - 84 ТК РФ).

2.15. Срочный трудовой договор прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.16. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.17. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.18. Устанавливать нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Работники обязуются:

2.19. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.20. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.21. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в коллективе, уважать права участников образовательного процесса.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель с учетом мнения представительного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Работодатель обязуется:

3.5. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.6. Организовывать получение педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с Планом повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.7. В обязательном порядке направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году, на дополнительное профессиональное образование.

3.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.9. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования - сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.11. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки, дополнительного профессионального образования вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (от 07.04.2014 г. № 276).

3.13. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет МБДОУ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (от 07.04.2014 г. № 276), учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.15. Основанием для выполнения п.п. 3.13. - 3.14. является Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

3. Рабочее время труда и отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 31 (приложение № 1);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым под подпись до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

Работодатель обязуется:

3.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания приёма пищи в соответствии с Правилами внутреннего распорядка МБДОУ - детского сада № 31 (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Конкретную продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливать в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливать с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки и регулируемой графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, которые включают в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников.

3.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.7. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена.

Привлекать работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускать только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

3.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, с их письменного согласия предусмотренных законодательством, по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 99 ТК РФ).

3.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, согласованного с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работников извещать не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

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

3.10. Предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда согласно «Перечню профессий и должностей работников МБДОУ - детского сада № 31, занятых во вредных условиях труда» (Приложение № 7) и в соответствии с результатами СОУТ.

3.11. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям, женам, мужьям 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 ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- при переезде на новое место жительства - до 3 рабочих дней;

- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работникам за выполнение общественной работы - до 2 дней;

- другие случаи рассматриваются руководителем дошкольного образовательного учреждения индивидуально.

3.12. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения или отдыха, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

3.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок

и условия, предоставления которого определяется учредителем и (или) уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

3.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

3.15. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.16. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Администрация обязуется оплачивать труд работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с председателем Общего собрания работников МБДОУ, и настоящего Коллективного договора.

4.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Администрацией самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с председателем Общего собрания работников МБДОУ.

4.3. Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда МБДОУ включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм (ст. 139 ТК).

4.4. Введение новых технологий труда или их изменение производится по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ.

4.5. Администрация устанавливает по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ доплаты за неблагоприятные условия труда.

4.6. Администрация производит оплату труда воспитателей и младших воспитателей при выполнении ими с их письменного согласия работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

5. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

5.3. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств дошкольного образовательного учреждения.

5.5. Обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 3).

5.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

5.7. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

5.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже чем один раз в пять лет. Разрабатывать инструкции по охране труда для всех должностей и по всем видам работ. Каждое рабочее место обеспечить инструкциями по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

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

5.14. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда и создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации, обеспечить её работу.

5.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников дошкольного образовательного учреждения на собраниях трудового коллектива.

5.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в дошкольном образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.17. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций, дополнительной иммунизации, профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других значимых заболеваний. Так же в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров

работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами».

5.18. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

5.19. Направлять на работу по охране труда не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

5.20. Специальную оценку условий труда проводить не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки рабочих мест. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда.

5.21. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.22. Не реже одного раза в шесть месяцев под подпись проводить с работниками дошкольного образовательного учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения.

5.23. В соответствии с законодательством Российской Федерации и специальной оценкой условий труда предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

5.24. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации, пропагандировать вопросы охраны труда, проведение профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в дошкольном образовательном учреждении.

6. Социальные гарантии

Администрация совместно с председателем Общего собрания работников МБДОУ обязуется:

6.1. Обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);

6.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;

6.3. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с № 242-ФЗ от 03.12.2012г. О внесении дополнений и изменений в Федеральный Закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

6.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

6.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

6.6. Ходатайствовать об улучшении жилищно-бытовых условий;

6.7. Проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

7. Контроль над выполнением коллективного договора

7.1. Контроль над выполнением коллективного договора Администрация и председатель Общего собрания работников МБДОУ осуществляют постоянно.

7.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся информацию.

7.3. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

7.4. Администрация совместно с председателем Общего собрания работников МБДОУ разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.5. Стороны рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

7.8. Контроль за выполнением принятых обязательств возлагается:

- со стороны Администрации – на заведующего МБДОУ – детский сад ;
- со стороны Трудового коллектива – на председателя Общего собрания работников МБДОУ.

8. Срок действия договора, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действителен в течение трех лет.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением Общего собрания работников МБДОУ.

8.3. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

8.4. При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос на Общем собрании работников МБДОУ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

8.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложения к коллективному договору следует довести до всех работников МБДОУ с объяснением причин их вызвавших.

8.6. Если работники МБДОУ на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

9.2. Председатель Общего собрания работников МБДОУ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Лица, вновь поступившие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

9.4. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Администрации МБДОУ, второй – у председателя Общего собрания работников МБДОУ, третий – у регистрирующего органа.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ
– детский сад № 31
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 31 (далее - МБДОУ), действующее на основании Устава;

- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;

- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников дошкольного образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МБДОУ;

- работодатель - юридическое лицо МБДОУ, вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приёма на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путём заключения трудового договора о работе в дошкольном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Приём педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу педагогических работников;

- 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, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться предъявление при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (ст. 51 п. 5 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение или увеличение количества групп и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах дошкольного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- ликвидации учреждения;
- сокращение численности работников и т.п.

2.4.9. Ликвидация дошкольного образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал,

но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку, об основании и о причине прекращения трудового договора, должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.8. на участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.9. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.12. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.14. на материальное и моральное поощрение по результатам своего труда;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом дошкольного

образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительное (при поступлении на работу) и периодическое медицинское обследование в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.8. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и детям;

3.2.10. обеспечивать сохранность конфиденциальной информации;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю);

3.3.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

3.3.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (42 календарных дня – воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре; 56 календарных дней – учителям - логопедам);

3.3.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

3.3.5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

3.3.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники МБДОУ имеют следующие академические права и свободы:

1) свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

4) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления воспитательно-образовательной деятельности в учреждении;

8) право на участие в управлении дошкольным образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной рабочей программы;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

4) развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов дошкольного образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья детей во время воспитательно-образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. информировать администрацию дошкольного образовательного учреждения об особенностях планирования воспитательно-образовательного процесса;

3.4.6. оказывать квалифицированную помощь семьям воспитанников дошкольного образовательного учреждения по вопросам развития и воспитания детей;

3.4.7. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

Педагогический работник учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4.8. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п. 3.4., учитывается при прохождении ими аттестации.

3.4.9. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление дошкольным образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МБДОУ;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективного договора;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МБДОУ;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

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

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- изменять по своему усмотрению график сменности;
- оставлять детей без присмотра; - отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям школьного возраста, отпускать одних по просьбе родителей;
- допускать присутствие в группах посторонних лиц.

3.9. **Работникам** учреждения в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения **запрещается:**

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- пребывать на работе (на своем рабочем месте, либо на территории дошкольного образовательного учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольного образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МБДОУ и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Руководителю дошкольного образовательного учреждения, работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.4. Работа педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- периодические кратковременные дежурства в дошкольном образовательном учреждении в период воспитательно-образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, праздников.

4.1.5. Периоды закрытия дошкольного образовательного учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом МБДОУ, принимаемым по согласованию с Общим собранием работников.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.7. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.11. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с Общим собранием работников дошкольного образовательного учреждения (ст. 103 ТК РФ). Режим работы по сменам устанавливается для сторожей, поваров.

4.1.12. График сменности доводится до сведения работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.1.13. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.14. При осуществлении в дошкольном образовательном учреждении функций по контролю за воспитательно-образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

- входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии детей.

4.1.15. В случае неявки на работу по болезни работник при наличии такой возможности извещает заведующего МБДОУ как можно раньше.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам МБДОУ обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с детьми.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха (Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка № 1).

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере.

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

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.2.6. Работникам МБДОУ (кроме педагогических работников) предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда - не менее 7 календарных дней:

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- Заместителю заведующего, воспитателям, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре - 42 календарных дня;

- учителям-логопедам - 56 календарных дней.

Педагогические работники МБДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом дошкольного образовательного учреждения.

4.2.8. Заведующему МБДОУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.2.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Общим собранием работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории дошкольного образовательного учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения информации, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (разглашения персональных данных воспитанников и их родителей, диагнозов заболеваний воспитанников, семейное, социальное, имущественное положение семей воспитанников МБДОУ и т.д.), в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем МБДОУ, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем МБДОУ, своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МБДОУ норм профессионального поведения или Устава дошкольного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (ст. 192 ТК РФ).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Общего собрания работников.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в дошкольном образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

Приложение 1
к Правилам внутреннего
трудового распорядка

Должность работника	Режим работы	Время обеденного перерыва или приёма пищи
Заведующий МБДОУ	рабочий день с 09.00. до 17.00. при 40-часовой рабочей неделе	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Заместитель заведующего по АХЧ	Рабочий день с 08.00. до 17.00. при 40-часовой рабочей неделе	Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00, который не включается в рабочее время.
Заместитель заведующего	при нагрузке 36 часов в неделю с 9.00 до 16.00	Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00, который не включается в рабочее время.
Инструктор по физической культуре	при нагрузке 30 часов в неделю режим работы регулируется циклограммой рабочего времени	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
музыкальный руководитель	при нагрузке 24 часа в неделю режим работы регулируется циклограммой рабочего времени	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
учитель-логопед	при нагрузке 20 часов в неделю режим работы регулируется циклограммой рабочего времени	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Делопроизводитель	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Кладовщик	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Шеф-повар	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Повар	40 часов в неделю, сменный режим работы, режим работы регулируется графиком сменности	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Подсобный рабочий	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Инженер-энергетик	рабочий день при 20-часовой рабочей неделе с 08.00. до 12.00.	отсутствует
Инженер-теплотехник	рабочий день при 20-часовой рабочей неделе с 08.00. до 12.00.	отсутствует
Уборщик служебных помещений	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность рабочего времени
Грузчик	рабочий день при 40-часовой рабочей неделе с 08.00. до 16.00.	Включить время приёма пищи (30 мин.) в продолжительность

		рабочего времени
Дворник	40 часов в неделю, 8 часов в день с 8.00 до 17.00.	Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00, который не включается в рабочее время
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40 часов в неделю, 8 часов в день с 8.00 до 17.00.	Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00, который не включается в рабочее время
Машинист по стирке белья	40 часов в неделю, 8 часов в день с 8.00 до 17.00.	Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00, который не включается в рабочее время

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 31

От работников:

Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение – детский сад № 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

Соглашение по охране труда

Администрация и Общее собрание работников МБДОУ - детский сад №31 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1	Обучение и проверка знаний по ОТ				2 раза в год	Ответственный по ОТ	24	24	24	24
2	Проведение выставок и конкурсов по ОТ				В течение года	Ответственный по ОТ	24	24	24	24
3	Проведение общего технического осмотра здания				2 раза в год	Ответственный по ОТ	24	24	24	24
4	Выполнение замеров по Программе производственного контроля: - освещенность искусственная - микроклимат - бакконтроль на пищеблоке			7000	1 раз в год	Заведующий	24	24	23	24
5	Осуществление контроля по вопросам ОТ и соблюдения ТБ	-	6 раз	-	Постоянно	Профком	24	24	24	24
Технические мероприятия										
1	Очистка вентиляционных систем				В течение года	Заведующий	24	24	24	24
2	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации			20000 р.	апрель	Заведующий хозяйством	24	24	24	24
3	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности			-	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	24	24	24	24
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
1	Периодические медосмотры	1 чел.	23	10000 р.	1 раз в год	Заведующий	24	24	24	24
2	Проведение вакцинопрофилактики	1 шт.	23	13300 р.	1 раз в год	Заведующий	24	24	24	24
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 шт.	15	1000 р.	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством	24	24	24	24
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
1	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты			50000 р.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	24	24	24	24

**Перечень профессий и должностей работников
МБДОУ - детского сада № 31, дающих право на получение спецодежды,
обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и
обезвреживающих средств**

Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 на 1 год
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 на 1 года
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
Заместитель заведующего по АХЧ	Халат хлопчатобумажный	1 на 1 год
	Рукавицы комбинированные	6 пар на 1 год
	Перчатки резиновые	6 пар на 1 год
	Туфли на нескользящей основе	1 пара на 2 года
	Кутка на утепляющей прокладке	1 на три года
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Младший воспитатель	Халат х/б или халат из смешанных тканей	1 на 1 год
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
	Перчатки резиновые	2 пары на 1 г.
	Фартук прорезиненный с нагрудником или фартук непромокаемый	1 на 1 год
	фартук,	2 шт.
	колпак или косынка для раздачи пищи,	2 шт.
	специальный (темный) халат для уборки помещений.	1 шт.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурные

	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурный
Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы с полимерным покрытием Ботинки кожаные	1 на 1 год 6 пары на 1 год 1 пара на 2 года
Шеф-повар, Повар	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. До износа
Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт на 1 год 1 комплект До износа 12 пар до износа 2 шт
Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником по поясам	1 шт на 1 год 1 комплект До износа 12 пар до износа 2 шт

Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар до износа
	Щиток защитный лицевой или до износа	до износа
	Очки защитные.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект

Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой (грузчик, дворник) дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;
- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском;
- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;
- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;
- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.
- плащ защиты от воды.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ, УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ ПЕРЕЧЕНЬ**

№ п/п	Наименование профессии	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Заведующий	кабинет	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях. 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Заместитель заведующего	кабинет		
3.	Музыкальный руководитель	музыкальный зал		
4	Инструктор по физической культуре	Физкультурный зал		
5	Учитель-логопед	кабинет		
6.	Воспитатель	группы		
7.	Зам. ав по АХЧ	кабинет		
8.	Кастелянша	прачечная		
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	здание		
10.	Уборщик служебных помещений	кабинеты		
11	Дворник	территория		
12	Младший воспитатель	группы		
13	Шеф-повар	пищеблок	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14	Повар	пищеблок		
15	Подсобный рабочий	пищеблок		
16	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	прачечная		

Перечень должностей работников МБДОУ – детского сада № 31, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда

№ п/п	Должность	Размер компенсации (% от должностного оклада)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни)
1	Шеф-повар	4	7
2	Повар	4	7
3	Заместитель заведующего по АХЧ	4	-
4	Младший воспитатель	4	-
5	Кастелянша	4	-
6	Подсобный рабочий	4	-
7	УСП	4	-

Основание:

1. Постановление № 298/П – 22 от 25.10.1974 г. Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

2. Постановление Правительства РФ № 870 от 20.11.2008 г. «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

3. Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

4. Результаты специальной оценки условий труда от 26.10.2020 год

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ –
детский сад № 31
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 31 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Постановлением](#) Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", [Постановлением](#) Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области", [Постановлением](#) Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 N 744 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий", [Постановлением](#) Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 N 2247 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования "город Екатеринбург", Едиными [рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, [Постановлением](#) Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург" других нормативных документов и наряду с Коллективным договором устанавливает в МБДОУ – детском саду № 31 (далее – МБДОУ) систему оплаты труда работников МБДОУ. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2020 года и действует в течении срока действия коллективного договора

1.2. Размеры заработной платы работников МБДОУ устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников МБДОУ разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МБДОУ разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников МБДОУ.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с [Постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих

квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС).

1.6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы в РФ.

1.8. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с дошкольным образовательным учреждением трудовых договоров и принятых на работу, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.9. Положение утверждается заведующим МБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.10. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ

2.1. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МБДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- в случае присвоения почетного звания по соответствующему профилю – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата или доктора наук – по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Педагогическая работа в том же МБДОУ для педагогических работников не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МБДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данное МБДОУ является основным

местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на заведующего МБДОУ, который обязан:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МБДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание включающее в себя все должности работников МБДОУ.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1 Оплата труда работников МБДОУ включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

3.3. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом МБДОУ, принятым заведующим с учетом мнения Общего собрания работников или иного представительного органа работников МБДОУ.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

3.6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.7. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в приложении N 4 к настоящему Положению.

3.8. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении N 5 к настоящему Положению.

3.9. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. МБДОУ в лице заведующего имеет право самостоятельно с учетом мнения Общего собрания работников:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.12. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, работникам печатных средств массовой информации, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты.

4.3. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации), за исключением выплат, указанных в абзацах седьмом, восьмом и девятом пункта 4.13 настоящего Положения. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Заведующий МБДОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с положением Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 % рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на основании специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата снимается

4.6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный

Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения Общего собрания работников или иного представительного органа работников учреждения.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

4.10. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - 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.

4.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

4.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха,

но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.13. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));

15 процентов оклада - педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях;

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

20 процентов оклада - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

4.14. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения Общего собрания работников или иного представительного органа работников учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.15. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе

средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4 Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ - детский сад 31, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ - детский сад 31 и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

5.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный" или "заслуженный", а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

5.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

5.10. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.

5.12. Руководитель учреждения вправе оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников или иного представительного органа работников учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда заведующего, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей заведующего МБДОУ устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников или иного представительного органа работников учреждения.

6.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [главой 4](#) настоящего

Положения.

6.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [главой 5](#) настоящего Положения.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада	Установленный оклад МБДОУ – детский сад № 31
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	младший воспитатель	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования "город Екатеринбург"	11390

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада	Установленный оклад МБДОУ – детский сад № 31
Первый	музыкальный руководитель,	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург	Соответствие занимающей должности 18 540 ПКК – 19570 Высшая КК -19500
Первый	инструктор по физической культуре,		Соответствие занимающей должности 19 570 ПКК – 20085 Высшая КК -20600
Второй	педагог дополнительного образования		9270
Третий	Воспитатель,		Соответствие занимающей должности 20 600 ПКК – 21630 Высшая КК 22660
Третий	педагог-психолог		Соответствие занимающей должности 18 540 ПКК – 19570 Высшая КК - 20085
Четвертый	учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),		Соответствие занимающей должности 15 450 ПКК – 15965 Высшая КК 16995

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада	Установленный оклад МБДОУ – детский сад № 31
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	Третий	шеф-повар	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург"	20350

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ И
МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада	Установленный оклад МБДОУ – детский сад № 31
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	Первый	делопроизводитель	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург"	12780

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И
МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Квалификационн ый уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада	Установленный оклад МБДОУ – детский сад № 31
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Первый	грузчик, кастелянша, лифтер, мойщик посуды, подсобный рабочий, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дворник	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург	9760
	Уборщик служебных помещений		8780
	Кладовщик,		10070
	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		9660
	Подсобный рабочий		12050
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Определен Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 N 1813 "О системе оплаты труда работников	11010
	Водитель, кондитер, повар, столяр		15990

	Инженер – энергетик, инженер-теплотехник	муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования "город Екатеринбург	15260
--	---	--	-------

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ –
детский сад № 31
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 31 (далее – Положение) разработано на основании Постановления Главы города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и наряду с Коллективным договором устанавливает в Учреждении размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения», Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 31. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2020 года и действует до окончания срока действия коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников МБДОУ, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение утверждается заведующим МБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ и принимается на общем собрании работников МБДОУ.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: заведующий МБДОУ, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 31.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. Работникам МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.8. Размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ определяются дошкольным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются настоящим Положением.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого педагога и работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.4. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в частности за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанником Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом фактических результатов работы работника и интенсивности его труда на определенный срок.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается с учетом фактических результатов работы работника на определенный срок.

2.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях, по решению заведующего Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной

работы (выслугу лет) в следующем размере:

Стаж непрерывной работы (выслуга лет)	Размер ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 5 до 10 лет	3% (от должностного оклада)
от 10 до 20 лет	7% (от должностного оклада)
от 20 и более лет	10% (от должностного оклада)

2.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения. Порядок установления и распределения премиальных выплат регулируется разделом 3 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ)

3.1. Установление и распределение выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) осуществляется по итогам работы работников Учреждения за каждый месяц и (или) определенный период.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения работниками установленных критериев, разработанных для каждой категории работников (Приложения № 1,2,3,4,5,6,7).

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера общего фонда выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по следующей формуле:

$S = \text{офвсх} / (N1 + N2 + N3 + \dots)$, где:

S – стоимость одного балла;

офвсх – общий фонд выплат стимулирующего характера;

$N1 + N2 + N3 + \dots$ – общая сумма баллов всех работников.

3.4. Для установления размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее по тексту – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложениях № 1,2,3,4,5,6,7 к настоящему Положению.

3.7. На каждого работника заместителем заведующего и заведующим хозяйством оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.8. Все работники Учреждения предоставляют комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденной формой.

3.9. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

Случаи, в которых руководителем Учреждения применяется единовременное премирование	Размер единовременного премирования
при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;	от 3 000 рублей
в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;	от 500 рублей
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);	от 3 000 рублей
при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	3 000 рублей

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий МБДОУ несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МБДОУ об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.5. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются в соответствии с действующим законодательством.

Информационный лист результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего

ФИО _____ Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, социальными партнерами, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер – классах и др.) – 5 баллов			
	Организация и проведение административного контроля образовательного процесса – 5 баллов			
	Выступления педагогических работников на семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на уровне ДОО – 1 балл - на районном уровне – 2 балла - на муниципальном уровне – 3 балла - на областном уровне – 4 балла - за призовое место (дополнительно) – 1 балл			
	Организация конкурсов в ДОО с участием педагогов, детей, родителей - 2 балла			
	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, экспертной комиссии ГАК, ведение сайта ДОО и др.) – 5 баллов			
	Выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров – 5 баллов			
	Наличие публикаций, статей в периодических изданиях, сборниках – 5 баллов			
	Участие в инновационной и научно-методической деятельности - 5 баллов			
0	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балла			
1	Информативное наполнение и эстетическое оформление методического кабинета ДОО – 5 баллов			
2	Организация и координация работы творческих групп в ДОО – 3 балла			
3	Решение вопросов управленческой деятельности в отсутствие руководителя – 5 баллов			
ИТОГО (максимально)		58		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **Заместителя заведующего по**

АХЧ

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Обеспечение материалами и средствами в оформлении помещений для праздничных мероприятий ДОО – 1 балл			
	Умение оперативно принимать самостоятельные решения – 1 балл			
	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 1 балл			
	Оперативность в организации ремонтных работ для бесперебойной работы учреждения – 2 балл			
	Настойчивость и предприимчивость в работе с поставщиками, подрядчиками – 1 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 5 балл			
	Своевременная подготовка и сдача отчетных и иных документов – 4 балл			
	Экономия финансовых средств при обеспечении материально-технической базы – 5 балл			
ИТОГО (максимально)		20		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности педагогического работника

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Проведение и активное участие педагога в смотрах, конкурсах, мероприятиях: - ДОО – 1 балл - районный уровень – 2 балла - городской уровень – 3 балла - областной, региональный, всероссийский уровень – 4 балла - за призовое место (дополнительно) – 1 балл			
	Представление педагогического опыта работы в рамках: семинаров, педсоветов, конференций, педагогических чтений, открытых родительских собраний - уровень ДОО – 1 балл - районный уровень – 2 балла - городской уровень – 3 балла			
	Наличие публикаций, статей в периодических изданиях, сборниках – 5 баллов			
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: - применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.) с подтверждающими документами – 3 балла - подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей (с подтверждающими документами) – 3 балла			
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях различного уровня: - уровень ДОО – 1 балл - районный уровень – 2 балла - городской уровень – 3 балла - областной, региональный, всероссийский уровень – 4 балла - за призовое место (дополнительно) – 1 балл			
	Творческий подход к созданию условий в групповых помещениях и на территории ДОО (наличие выносного материала, эстетическое оформление, оформление информационных уголков.) по результатам административного контроля (посезонно) – 3 балла			
	Участие в инновационной и научно-методической деятельности – 5 баллов			
0	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и музыкальной работы – 3 балла			
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОО – 2 балла			
2	отсутствие травматизма у детей – 2 балла			
3	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля (ежеквартально) – 2 балла			
ИТОГО (максимально)		56		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **младших воспитателей**

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Участие в реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: - в части применения нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.) – 1 балл - привлечение родителей к деятельности в ДОО в рамках своей компетенции – 1 балл			
	Участие в обогащении развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений - 1 балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 3 балл			
	Участие в оздоровительных мероприятиях – 2 балл			
	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 2 балл			
	Организация питания в группе. Соблюдение графика получения пищи. -1 балл Сервировка столов в соответствии с требованиями СанПиН-1 балл			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды.**

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Са мооценка	Оц енка комиссии	Примечание
	Участие и инициативность в процедуре обновления прачечного, и иного оборудования (предложения, рекомендации) - 2 балл			
	Особые условия труда при выходе из строя прачечного, и иного оборудования – 2 балл			
	Ведение учета и контроля за сменой белья в группах, на пищеблоке.- 2балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 2 балл			
	Содержание прачечной и гладильной в соответствии с СанПиНом(обеспечение санитарно-гигиенических условий).-2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности кастелянши

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Са мооценка	Оц енка комиссии	Примечание
	Участие и инициативность в процедуре обновления швейного и иного оборудования (предложения, рекомендации) - 2 балл			
	Особые условия труда при выходе из строя швейного и иного оборудования – 2 балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды) – 2 балл			
	Творческий подход к изготовлению костюмов, атрибутов, декора для праздничных мероприятий ДОО – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 2 балл			
	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей.-2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **грузчика**,
ФИО _____
Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Качественное выполнение работы по погрузке, выгрузке и внутрискладской переработке грузов-3 балла			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 3 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 3 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 3 балл			
	Соблюдение номенклатуры расстановки грузов – 2 балла			
	ИТОГО (максимально)	14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

к Положению о порядке установления и распределения выплат
стимулирующего характера и премирования работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
– детского сада № 31

Информационный лист результативности профессиональной деятельности инженера-теплотехника,
инженера-энергетика, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Участие в работе комиссий (обследования сантехнического, электрического, уличного, противопожарного оборудования,) – 2 балл			
	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время, работы – 2 балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балл			
	Оперативность и своевременное устранение аварийных ситуаций – 2 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 2 балл			
	Оперативность устранения заявок.- 2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной уборщика служебных помещений,
ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время работы – 2 балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 3 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 3 балл			
	Содержание помещения (кабинетов) МБДОУ в соответствии с СанПиНом.-2 балла			
	Качественное выполнение должностных обязанностей- 2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего
ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время работы – 2 балл			
	Эстетика внешнего вида (опрятность, чистота спецодежды,) – 3 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 2 балл			
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 3 балл			
	Содержание в чистоте кухонного инвентаря, в соответствии с СанПиНом. Своевременная маркировка кухонного инвентаря.-2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности Делопроизводителя,

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Са мооценка	Оц енка комиссии	Примечание
	Участие в работе комиссий ДОО (расследования несчастных случаев на производстве и дисциплинарных взысканий) – 2 балл			
	Правильность ведения электронного документооборота – 3 балл			
	Внедрение инновационных технологий в рамках своей компетенции (использование компьютерных программ для составления актуальных отчетов и сведений) – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 3 балл			
	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 2 балл			
	Своевременное и качественное ведение документации (номенклатуры дел). Ведение регистрационной картотеки. -2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **кладовщика**

ФИО _____

Период _____

п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Са мооценка	Оц енка комиссии	Примечание
	Участие в работе комиссий ДОО (по питанию); – 1 балл			
	Правильность ведения электронного документооборота – 3 балл			
	Внедрение инновационных технологий в рамках своей компетенции (использование компьютерных программ для составления актуальных отчетов и сведений) – 2 балл			
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 3 балл			
	Своевременная отчетность в вышестоящие <u>инстанции- 2 балла</u>			
	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1 балл			
	Качественный учет основных средств, продуктов питания (условия хранения и сроки реализации продукции).-2 балла			
ИТОГО (максимально)		14		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ /

секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31**

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ

620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а

тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95

[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:

Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31

_____ Т.А. Рябухина

30 октября 2020 г

От работодателя:

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31

заведующий _____ Л.Р. Тихонова

30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
НАГРУЗКИ РАБОТНИКАМ
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:

Педагогическим советом

МБДОУ – детский сад № 31

Протокол № 3

«04» ноября 2020 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 31 (далее - МБДОУ).

1.3. Настоящее Положение распространяется на заведующего МБДОУ и на всех работников МБДОУ - детского сада № 31, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в дошкольном образовательном учреждении создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией дошкольного образовательного учреждения нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества групп.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и нагрузки в новом учебном году.

2.4. Заведующий дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения.

2.6. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6. Представители работодателя в Комиссию назначаются заведующим МБДОУ.

2.6. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом.

2.6. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом заведующего МБДОУ.

2.6. Председателем комиссии является заведующий МБДОУ, секретарём - один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников; работников, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под подпись в день проведения комплектования.

2.7.10. На основании решения Комиссии заведующим МБДОУ издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление групп.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ

3.1. Распределение нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.2. Нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Установление объёма нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.4. Объём нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану (плану непосредственной образовательной деятельности), обеспеченности кадрами, других конкретных условий в дошкольном образовательном учреждении.

3.5. При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам (планам непосредственной образовательной деятельности), сокращения количества групп. Объём нагрузки не может быть меньше чем на ставку заработной платы.

3.6. При распределении нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых дошкольное образовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся нагрузка распределяется между совместителями.

3.7. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем нагрузки до конца отпуска.

3.8. При распределении нагрузки на новый учебный год, нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.9. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.10. Нагрузка педагогического работника МБДОУ может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены Правительством Российской Федерации.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, заведующий МБДОУ сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 31.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 31 (далее - МБДОУ).

1.3. Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам МБДОУ, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

2.ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ

2.1 Заведующий МБДОУ вправе оказывать работникам материальную помощь.

2.2. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств экономии фонда оплаты труда работников.

3.ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ

3.1. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается по решению заведующего на основании заявления работника. Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

3.2. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) – от 3000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи – от 2000 рублей;
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами – от 2000 рублей;
- в иных трудных жизненных ситуациях - от 1000 рублей.

3.3. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения заведующему может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

4.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Контроль за расходом средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет первичная профсоюзная организация.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОБЩЕМ СОБРАНИИ
РАБОТНИКОВ
МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ-
детский сад № 31
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано для общего собрания трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 31 (далее - МБДОУ) в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 31 .

1.3. Общее собрание работников МБДОУ принимает решения по вопросам, отнесенным действующим законодательством к компетенции Общего собрания работников МБДОУ.

1.4. Общее собрание работников МБДОУ (далее - Собрание) создается в целях соблюдения принципа самоуправления дошкольным образовательным учреждением, расширения коллегиальных и демократических форм управления.

1.5. Деятельность общего собрания работников МБДОУ регламентируется настоящим Положением.

1.6. В состав общего собрания работников МБДОУ входят все работники дошкольного образовательного учреждения.

1.7. Инициаторами проведения общего собрания трудового коллектива могут являться как трудовой коллектив, так и администрация и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ.

1.8. Для ведения общего собрания работников МБДОУ из его состава избирается председатель и секретарь.

1.9. Решения Собрания, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с трудовым законодательством, обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива.

1.10. Срок действия настоящего Положения в течении срока действия Коллективного договора.. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ, ФУНКЦИИ

2.1. Общее собрание работников МБДОУ:

- принимает Устав МБДОУ, изменения (дополнения) к нему, новую редакцию;
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- принимает решение о заключении Коллективного договора;
- выдвигает коллективные требования работников МБДОУ.

2.2. К компетенции Общего собрания работников МБДОУ относится:

- создание оптимальных условий для равноправного сотрудничества всех членов трудового коллектива;
- защита законных прав и интересов всех членов трудового коллектива;
- собрание содействует осуществлению управленческих функций, развитию инициативы трудового коллектива.
- собрание реализует право на самостоятельность дошкольного образовательного учреждения в решении вопросов, способствующих оптимальной организации воспитательно-образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности.

3. ПРАВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ

3.1. Собрание имеет право:

- участвовать в управлении МБДОУ;
- обращаться с предложениями и заявлениями к Учредителю, в органы муниципальной и государственной власти, в общественные организации.

3.2. Каждый член Собрания имеет право:

- при несогласии с решением общего собрания трудового коллектива высказать свое мотивированное мнение, которое должно быть занесено в протокол;
- выносить на обсуждение Собрания вопросы, затрагивающие интересы всех работников МБДОУ и получать информацию о результатах их рассмотрения;
- принимать участие в обсуждении и принятии локальных актов МБДОУ в пределах компетенции Собрания;
- избираться и быть избранными председателем или секретарём Собрания.

4. УПРАВЛЕНИЕ ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ МБДОУ

4.1. На Собрание могут быть приглашены представители Учредителя, общественных организаций, органов муниципального и государственного управления. Лица, приглашенные на Собрание, пользуются правом совещательного голоса, могут вносить предложения и заявления, участвовать в обсуждении вопросов, находящихся в их компетенции.

4.2. Для ведения Собрания из его состава открытым голосованием избирается председатель и секретарь Собрания сроком на учебный год, которые выполняют свои обязанности на общественных началах.

4.3. Председатель Собрания:

- организует деятельность Собрания;
- информирует членов трудового коллектива о предстоящем Собрании не менее чем за 30 дней до его проведения;
- организует подготовку и проведение заседания совместно с администрацией МБДОУ;
- определяет повестку дня (совместно с администрацией МБДОУ и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации);
- контролирует выполнение решений (совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации).

4.4. Собрание собирается не реже 2 раз в течение учебного года.

4.5. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей списочного состава работников МБДОУ.

4.6. Решение Собрания принимается голосованием. Форма голосования определяется в процессе собрания.

4.7. Решение Собрания считается принятым, если за него проголосовало не менее 51 % присутствующих.

4.8. Решение Собрания обязательно для исполнения всеми членами трудового коллектива МБДОУ.

4.9. Внеочередной созыв Собрания может произойти по требованию заведующего МБДОУ, по требованию профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или по заявлениям 1/3 участников Собрания, поданным председателю Собрания в письменном виде.

4.10. Организацию выполнения решений Собрания осуществляют лица, указанные в решении.

5. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДРУГИМИ КОЛЛЕГИАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ

5.1.Общее собрание работников МБДОУ организует взаимодействие с другими коллегиальными органами управления МБДОУ: Педагогическим советом, Советом Учреждения МБДОУ, Советом родителей МБДОУ, Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений:

- через участие представителей Общего собрания работников МБДОУ в заседании других коллегиальных органов управления МБДОУ:

- представление Совету Учреждения МБДОУ, Педагогическому совету материалов, готовящихся к обсуждению и принятию на заседании Общего собрания работников МБДОУ;

- внесение предложений и дополнений по вопросам, рассматриваемым на заседаниях Совета Учреждения МБДОУ и Педагогического совета.

6.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Собрание несёт ответственность за:

- выполнение, выполнение в полном объеме или невыполнение закрепленных за ним задач и функций;

- соответствие принимаемых решений законодательству РФ, нормативно-правовым актам.

7.ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

7.1. Заседания Общего собрания работников МБДОУ секретарь оформляет протоколом.

7.2.В протоколе фиксируются:

- дата проведения;
- количественное присутствие (отсутствие) членов трудового коллектива;
- приглашенные лица (Ф.И.О., должность);
- повестка дня;
- ход обсуждения вопросов;
- предложения, рекомендации и замечания членов трудового коллектива и приглашенных лиц;
- решение;
- результаты голосования.

7.3. Протоколы подписываются председателем и секретарем Собрания.

7.4. Секретарь ведёт протокол Общего собрания работников МБДОУ и наряду с председателем Собрания несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола.

7.5. Протоколы оформляются в Журнале «Протоколы общего собрания работников МБДОУ - детского сада № 31».

7.6. Нумерация протоколов ведётся с начала учебного года.

7.7. Журнал протоколов Собрания нумеруется постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью МБДОУ.

7.8. Журнал протоколов Собрания хранится в делах МБДОУ на постоянной основе и передается по акту (при смене руководителя, передаче в архив).

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 31
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ**
620146 г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 47а
тел/факс 8(343)240-17-40, /8(343)240-06-95
[E-mail: mbdou31@yandex.ru](mailto:mbdou31@yandex.ru)

От работников:
Председатель общего собрания
работников Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 31
_____ Т.А. Рябухина
30 октября 2020 г

От работодателя:
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
№ 31
заведующий _____ Л.Р. Тихонова
30 октября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В МБДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 31**

Принято:
Педагогическим советом
МБДОУ – детский сад № 31
Протокол № 3
«04» ноября 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 31, определяет порядок оказания платных образовательных услуг.

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении:

"заказчик" - родители воспитанников (законные представители), имеющие намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора;

"исполнитель" - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 31 (далее - МБДОУ), осуществляющее образовательную деятельность и предоставляющая платные образовательные услуги обучающемуся;

"недостаток платных образовательных услуг" - несоответствие платных образовательных услуг или обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы);

"обучающийся" - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

"платные образовательные услуги" - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение (далее - договор);

"существенный недостаток платных образовательных услуг" - неустранимый недостаток, или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения, или другие подобные недостатки.

1.3. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов. Средства, полученные исполнителями при оказании таких платных образовательных услуг, возвращаются лицам, оплатившим эти услуги.

1.4. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.5. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и (или) обучающегося.

1.6. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.7. Положение принимается на срок действия коллективного договора.

2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ИХ ПЕРЕЧЕНЬ

2.1. Для организации платных образовательных услуг МБДОУ:

- изучает спрос на дополнительные образовательные услуги и определяет предполагаемый контингент воспитанников;
- создает условия для предоставления платных образовательных услуг с учётом требований по охране и безопасности здоровья детей;
- заключает договор с заказчиком на оказание платных образовательных услуг, предусмотрев в нём характер оказываемых услуг, срок действия договора, размер и условия оплаты предоставляемых услуг, а также иные условия;
- на основании заключенных договоров издает приказ об организации работы по оказанию платных образовательных услуг, предусматривающий ставки работников, занятых оказанием платных образовательных услуг, график их работы, возможные затраты на проведение платных образовательных услуг, планы и штаты;
- заключает трудовые соглашения со специалистами на выполнение платных образовательных услуг.

2.2. МБДОУ оказывает платные образовательные услуги по дополнительным общеразвивающим программам технической, естественно-научной, художественной, физкультурно-спортивной, социально-педагогической, туриско-краеведческой, направленностей

2.3. МБДОУ оказывает иные платные услуги: присмотр и уход за детьми сверх времени работы МБДОУ в форме вечерней группы для детей дошкольного возраста.

2.4. МБДОУ не вправе оказывать предпочтение одному потребителю перед другим в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами.

3. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА

3.1. Исполнитель обязан до заключения договора и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

3.2. Исполнитель обязан довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

3.3. Информация, предусмотренная [пунктами 3.1. и 3.2.](#) настоящего Положения, предоставляется исполнителем в месте фактического осуществления образовательной деятельности.

3.4. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:

- а) полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя - юридического лица;
- б) место нахождения исполнителя;
- в) фамилия, имя, отчество заказчика, телефон заказчика;
- г) место жительства заказчика;
- д) фамилия, имя, отчество представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;
- е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон

(указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);

- ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика;
- з) полная стоимость образовательных услуг, порядок их оплаты;
- и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);
- к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);
- л) форма обучения;
- м) сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения);
- н) порядок изменения и расторжения договора;
- о) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

3.5. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

3.6. Примерные формы договоров утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.7. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте МБДОУ в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИСПОЛНИТЕЛЯ И ЗАКАЗЧИКА

4.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

4.2. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;
- в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

4.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

4.4. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к

оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;

б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;

в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;

г) расторгнуть договор.

4.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

4.6. Настоящий договор может быть расторгнут по соглашению сторон. По инициативе одной из сторон договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Доход от данного вида деятельности используется МБДОУ в соответствии с уставными целями на основании Положения о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

5.2. Заведующий МБДОУ несёт персональную ответственность за деятельность по предоставлению платных дополнительных образовательных услуг и их качество.

Прошито и пронумеровано

98 страниц

Заявитель МБДОУ № 31

Тихонова Л.Р.

Л.Р. Тихонова

