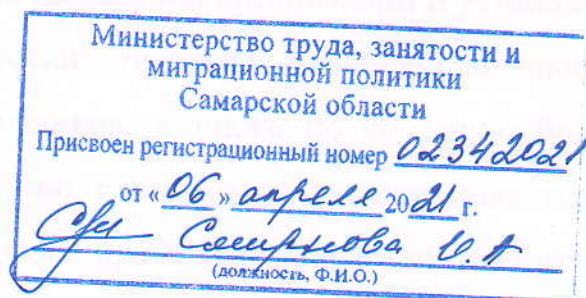


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара  
443004, г. Самара, ул. Зеленая, д. 15 а. Тел 8(846) 330-38-04, e-mail [mdou350@yandex.ru](mailto:mdou350@yandex.ru)

Утвержден  
на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара  
«31» марта 2021 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 350»  
городского округа Самара



Самара

В настоящем журнале прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара  
443004, г. Самара, ул. Зеленая, д. 15 а. Тел 8(846) 330-38-04, e-mail [mdou350@yandex.ru](mailto:mdou350@yandex.ru)

Утвержден  
на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара  
«31» марта 2021 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 350»  
городского округа Самара

Самара

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара (далее – ДОУ).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников ДОУ, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации ДОУ в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем при проведении

коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

**Сторонами коллективного договора являются:**

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Баландиной Оксаны Владимировны заведующего МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации Вельдяксовой Любови Владимировны - председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ (статья 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами коллективного договора и действует три года.

1.8. Для достижения поставленных целей:

1.8.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.9. При заключении коллективного договора стороны руководствовались

- основными принципами социального партнерства:
- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.10. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников не подлежат применению (часть четвертая статьи 8 ТК РФ).

1.12. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (часть третья ста-

тьи 8 ТК РФ).

1.13. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями.

1.14. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

1.15. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.17. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящих ущерб экономическому положению ДОУ.

## **II. Политика социального партнерства**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению ДОУ.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации ДОУ важную информацию, затрагивающую интересы работников

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения на-

именования ДООУ, изменения типа ДООУ, реорганизации ДООУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим ДООУ.

2.4.1. При смене формы собственности ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

2.4.2. При реорганизации ДООУ в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.4.3. При реорганизации или смене формы собственности ДООУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

2.4.4. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации

### **III. Трудовой договор, обеспечение занятости**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. В соответствии со статьей 57 ТК РФ трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в

трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата ДОО по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата ДОО преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 ТК РФ, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с пенсионным законодательством);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля учреждения и за чей счет они обучаются.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в ДОО в течение одного года после увольнения.

3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работни-



ков, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников ДООУ регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим ДООУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ДООУ (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы, расписанием занятий.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

4.2.1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

4.2.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

4.2.3. Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ; статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.5. Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.6. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.7. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.8. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от уста-

новленной продолжительности рабочего времени в неделю").

4.9. Воспитателям, поварам устанавливается двухсменный режим рабочего времени. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме или с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

4.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ

4.11. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.13. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Ночной признаётся работа с 22 часов до 6 часов.

4.14. Работодатель может в связи с производственной необходимостью перевести работника на постоянную, временную или комбинированную удаленку. Сотрудник вправе работать удаленно все пять дней в неделю или частично. Режим удаленки необходимо прописать в трудовом договоре или дополнительном соглашении (1 января 2021 года Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

4.15. Работникам правилами внутреннего трудового распорядка учреждения устанавливается время перерыва для отдыха и питания, которое не входит в рабочее время. Работникам, продолжительность ежедневной работы

(смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья 108 ТК РФ). Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.16. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.17. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 1 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466).

4.18. Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, подтвержденными психолого-медико-педагогической комиссией, и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466).

4.19. Заведующему ДООУ устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 2 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

4.20. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего времени, устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

4.21. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

4.22. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным заведующим ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.24. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. Педагогические работники ДОУ, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 ТК РФ.

4.28. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей, родных братьев, родных сестер);
- вступления в брак работника;
- вступления в брак детей работника;
- проводов детей в армию.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

4.29. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.30. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

## V. Оплата труда

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в ДООУ. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установ-

ленного федеральным законом.

5.3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.4. Работникам ДОО производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

5.4.1. Перечень должностей (профессий) работников ДОО, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

**В ДОО по результатам специальной оценки условий труда от 04.05.2017 года установлен 2 класс – допустимые условия труда – доплаты работникам не устанавливаются.**

5.4.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.4.3. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.4.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5. Работодатель устанавливает работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В день увольнения, работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

5.7. Заработная плата может выплачивается по заявлениям работников по зарплатным картам через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работодатель. Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до



дня выплаты заработной платы. В случае открытия счета работником самостоятельно, то все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работник.

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

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.10. В случаях, установленных Положением о материальной помощи работникам может выплачиваться материальная помощь (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

## VI. Условия и охрана труда, обеспечение пожарной безопасности

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности ДООУ. Ответственность за состояние условий и охраны труда в ДООУ берет на себя работодатель.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам ДООУ причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

6.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц, а также комитет (комиссию) по охране труда в соответствии с Положениями о них.

6.8. Проводить проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов ДООУ, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда

6.9. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (статья 214 ТК РФ).

6.10. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

На работах, связанных с легко смываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно – бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.11. Работодатель разрабатывает план мероприятий по охране труда с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н (с изменениями и дополнениями).

6.12. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством о пожарной безопасности.

6.13. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности.

Меры пожарной безопасности разрабатываются в соответствии с законо-

дательством Российской Федерации по пожарной безопасности, а также на основе опыта борьбы с пожарами, оценки пожарной опасности веществ, материалов, технологических процессов, изделий, конструкций, зданий и сооружений.

6.14. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности. Обучение мерам пожарной безопасности работников учреждения, проводится по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно - технического минимума.

В ДОУ проводится обязательное обучение обучающихся (воспитанников) мерам пожарной безопасности.

6.15. Работодатель обеспечивает содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

6.16. Руководитель ДОУ осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности на объекте в пределах своей компетенции, и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## **VII. Социальные гарантии работникам**

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы на условиях и в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

7.3. Родителям, имеющим ребенка-инвалида по их письменным заявлениям и при предоставлении соответствующих документов, предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

7.4. В соответствии со статьей 185.1. ТК РФ работники ДОУ при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в

сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники ДОУ, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласуются с работодателем.

7.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком

7.6. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

7.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.7. Установленную аттестационной комиссией квалификационную катего-

рию учитывать при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Инструктор по физической культуре
Руководитель воспитания	Инструктор по физической культуре
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, логопед	Учитель-логопед; Воспитатель
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель

7.8. Если по каждой должности имеется квалификационная категория – оплата производится в соответствии с имеющимися квалификационными категориями.

### **VIII. Гарантированность положения профессионального союза**

8.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории ДООУ необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

8.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

8.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома 10 часов в месяц;
- членам профкома, включая уполномоченного по охране труда, членов
- комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, 6 часов в месяц.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений работников — членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного

органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

8.8. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

8.11. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальной помощи за счёт средств профсоюза; бесплатной юридической консультации.

## **IX. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**

9.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обуча-



ющимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

9.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3. Работнику ДОУ, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

9.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

9.5. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

9.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

9.7. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии со статьей 167 ТК РФ.

## X. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

10.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленными федеральным законом.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами путем размещения текстов коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на Сайте ДОУ – <http://350ds.ru/>. С вносимыми изменениями и дополнениями в коллективный договор и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работники знакомятся на Сайте ДОУ <http://350ds.ru/> в сети Интернет.

10.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудо-

вого договора.

10.8. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками ДОУ о ходе выполнения коллективного договора.

**Приложения к коллективному договору, являющихся его неотъемлемой частью:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о материальной помощи.
4. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.
5. Соглашение по охране труда.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара Л. В. Вельдякова  
«31» марта 20 21 г.




**От работодателя:**

заведующий МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара О. В. Баландина  
«31» марта 20 21 г.

Согласовано:

Председатель выборной первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
«Детский сад № 350» г.о. Самара

 Л. В. Вельдякова

«31» марта 20 21

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №350»

г.о. Самара

 О. В. Баландина

«31» марта 20 21 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 350»  
городского округа Самара  
(с изменениями)**

Самара

## **I. Общие положения**

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы-то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права. Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь его локальным нормативным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема 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.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются заведующим учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

## **II. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к рабо-

те, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3 Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

2.5. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Срок испытания не может быть более трех месяцев, а для заведующего учреждением, его заместителей и для главного бухгалтера – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание не устанавливается. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.6. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

- Паспорт работника (или иное удостоверение личности).
- С начала 2021 года тем, кто устраивается на работу впервые, бумажные трудовые оформлять уже не надо – по ним будет возможно ведение только «Сведений о трудовой деятельности».
- СНИЛС – может предоставляться как в форме пластиковой зеленой карточки (не выдается с 2019 г.), так и в виде уведомления о регистрации в системе персонифицированного учета ПФР (в т.ч. в электронном виде). Впервые трудоустраивающимся регистрацию в ПФР должен оформить работодатель.
- Документы воинского учета (для военнообязанных и подлежащих призыву).
- Документы об образовании, квалификации, спецзнаниях (если работа требует соответствующей 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.

Прочие дополнительные документы работник предоставляет по своему желанию. Например, это могут быть рекомендации с прошлых мест работы, справки, позволяющие претендовать на какие-либо льготы, свидетельства о рождении детей для получения налогового вычета и т.д.

- Также работник пишет заявление работодателю с просьбой принять его на работу.

Лицо, являющееся иностранным гражданином или лицом без гражданства при поступлении на работу предъявляет работодателю:

- Договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации., – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- Разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- Разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- Вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

При заключении трудового договора иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляет работодателю документы воинского учета.



Разрешение на работу может быть представлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу со дня получения разрешения на работу.

2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.9. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.10. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н). Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.11. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном 25 федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.12. Согласно статье 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное

преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления.

Лица из числа указанных в абзаце первом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.13. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, указанных в абзаце шестом настоящего пункта.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

2.14. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехднев-

ный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

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

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.17. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором: 1-го и 16-ого числа соответственно.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет

в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора, он, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий 28 коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для заведующего учреждением, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один месяц.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

2.19. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу до окончания беременности.

2.20. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

2.23. Сведения о трудовой деятельности лиц, которые впервые устраиваются на работу после 1 января 2021 года, должны формироваться только в электронном виде. Бумажные трудовые книжки в этом случае не оформляются. (часть 8 статьи 2 Федерального закона от 16.12.19 № 439-ФЗ).

2.23.1. При увольнении работодатель обязан выдать работнику сведения о трудовой деятельности либо на бумаге, либо в электронном виде (если у работодателя есть такая техническая возможность). Соответственно, при оформлении на новую работу сотрудник предоставит работодателю информацию либо в распечатанном виде, либо в электронной форме с цифровой подписью. В свою очередь работодатель перенесет данные в свою систему кадрового учета.

2.23.2. Сведения из электронной трудовой книжки можно будет получить не только у работодателя, но и в управлении ПФР или многофункциональном центре госуслуг (МФЦ). Услуга будет предоставляться экстерриториально, то есть без привязки к месту жительства или работы человека.

### **III. Основные права и обязанности работника**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих празднич-

ных дней;

- оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.



Кроме обязанностей, перечисленных в части первой настоящего пункта, педагогические работники обязаны в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений; развивать у обучающихся (воспитанников) познавательную активность, самостоятельность, инициативу,
- творческие способности;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся (воспитанников) и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать устав учреждения.

#### **IV. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты предприятия, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации,

- иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

## **V. Рабочее время и его использование**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

36 часов в неделю – старшим воспитателям, воспитателям, педагогам- психологам;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-логопедам.

Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 23 федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Сторожа́м (вахтера́м) и по́вара́м устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (Статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации). Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю").

Воспитателям устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме или с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения (Таблица 1)

Таблица 1

**Режим работы**

№	Должность (профессия)	Время работы	Перерыв для отдыха и питания
1	Заведующий	С 8.30 до 17.30	С 13.00 до 14.00
2	Главный бухгалтер	С 8.30 до 17.30	С 13.00 до 14.00
3	Заведующий хозяйством	С 8.30 до 17.30	С 13.00 до 14.00
4	Старший воспитатель	С 8.30 до 15.42	С 13.00 до 14.00
5	Музыкальный руководитель	по расписанию занятий, но не более 24 часа в неделю	
6	Инструктор по физической культуре	по расписанию занятий, но не более 24 часа в неделю	

7	Воспитатель	по графику 1 смена: с 7.00 до 14.12 2 смена: с 11.48 - 19.00	Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми
8	Учитель-логопед	по расписанию занятий, но не более 20 часов в неделю	
9	Педагог-психолог	По расписанию, но не более 36 часов в неделю	
10	Старшая медицинская сестра;	С 8.00 до 17.00 в пятницу: С 8.00 до 16.00	С 13.00 до 14.00
11	Помощник воспитателя	С 8.00 до 17.00	С 14.00 до 15.00
12	Делопроизводитель	С 8.00 до 12.00 0,5 ставки	
13	Уборщик производственных и служебных помещений	С 8.00 до 17.00	С 13.00 до 14.00
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	С 8.00 до 17.00	С 13.00 до 14.00
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	С 15.00 до 19.00 0,5 ставки	
16	Повар	График работы с суммированным учетом рабочего времени и времени отдыха работника. Выходные дни: суббота, воскресенье и праздничные.	С 13.00 до 14.00
17	Кухонный рабочий	С 8.00 до 17.00	С 13.00 до 14.00
18	Сторож (вахтер)	График работы с суммированным учетом рабочего времени и времени отдыха работника: ежедневно с 19.00-7.00. В выходные дни, нерабочие праздничные дни с 7.00 до 7.00 следующего дня	
19	Дворник	С 6.00 до 15.00	С 11.00 до 12.00

В случаях, когда режим рабочего времени и времени отдыха работника отличается от установленных у данного работодателя правил, в том числе, если работник работает по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, режим работы устанавливается трудовым договором (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается и не оплачивается и может использоваться работником по его усмотрению.

Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, которым по условиям работы не устанавливается перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), устанавливаются короткие перерывы для отдыха и питания на рабочем месте, которые включаются в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. Режим работы заведующего учреждением определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые им уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, динамическую паузу.

Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата

производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает в себя:

- учебную (преподавательскую) работу;
- воспитательную работу;
- индивидуальную работу с обучающимися;
- научную;
- творческую и исследовательскую работу;
- другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методическую;
- подготовительную;
- организационную;
- диагностическую;
- работу по ведению мониторинга;
- работу, предусмотренную планами, воспитательных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Периоды отмены посещения учреждения для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

На работах, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.



5.7. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

5.8. Работодатель обязан 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 предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.10. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), (Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020 года).

5.11. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 1 раздела 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Заведующему учреждением устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 2 раздела 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня уста-

навливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

5.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника по каким бы-то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в

срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

При увольнении педагогических работников, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, работники получают полную компенсацию, если они проработали 10 месяцев в рабочем году (соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018-2020 годы).

При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

## **VI. Поощрения за успехи в работе**

6.1. Работники ДОУ, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

## **VII. Дисциплинарные взыскания**

7.1. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

7.2. 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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. 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 представительного органа работников.

7.4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

7.5. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.


### **VIII. Ответственность работников Учреждения**

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

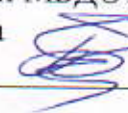
8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

«31» марта 2021 год

Согласовано:

Председатель выборной первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
«Детский сад № 350» г.о. Самара  
 Л. В. Вельдякова  
«31» марта 20 21 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №350»  
г.о. Самара  О. В. Баландина  
«31» марта 20 21 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 350» Г.О. САМАРА**

Самара

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", 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", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от



12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917 от 15.12.2016 № 736 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10. 2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 №576); Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями), Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 (с изменениями от 14.11.2013 г. № 620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара (далее – учреждение) и коллективным договором.

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

#### **1.4. К компенсационным выплатам относятся:**

- доплата за работу с вредными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплаты за сверхурочную работу; доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время.

#### **1.5. К стимулирующим выплатам (СВ) относятся:**

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (не менее 24% от фонда СВ);
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные

дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13% от фонда СВ);

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25% от фонда СВ);
- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от фонда СВ);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (не менее 13% от СВ);
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 – х лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременная премия, материальная помощь и др.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **II. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляющих образовательный процесс производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации присмотр и уход по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – Норматив финансового обеспечения

D – Соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

H – Количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой (БЧф) и стимулирующей части (СЧф):

2.3. Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

Бчф = ФОТ x 78,2% (не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

2.4. Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле:

Счф = ФОТ x 21,8% (не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает надбавки стимулирующего характера.

2.5. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **III. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Виды компенсационных выплат в учреждении устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, настоящем Положении и коллективном договоре, с учетом проведенной специальной оценки условий труда от 04.05.2017 года на всех рабочих местах учреждения ( 2 класс – допустимые условия труда.

3.2. Доплата за работу в ночное время с 22.00 – 6.00 часов устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки должностного оклада за каждый час работы.

3.3. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.5. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю – логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. Приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.6. Согласно статьям 60.1. и 284 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя – внутреннее совместительство, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

3.6.1. Согласно положениям Постановления Министерства труда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 года «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой.

3.6.2. Учитывая положения ст. 151 ТК РФ между работником и работодателем может быть достигнута договоренность о размере доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 20.2 ТК РФ) в полном объеме.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

3.9. Все компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **IV. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

4.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размеры доплат устанавливаются в дополнительном соглашении.

4.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

4.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

4.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть

поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.7. Размер оплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в дополнительных соглашениях, которые являются неотъемлемой частью трудового договора, или в абсолютных размерах и оформляется приказом заведующего учреждения.

#### **V. Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников**

5.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов;
- оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

5.2. В учреждении замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия.

5.2.1. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа по другой должности (ст. 60.2 ТК РФ). В этом случае работнику устанавливается дополнительная оплата труда, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.2.2. В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться с учетом положений ст. 99 «Сверхурочная работа» ТК РФ.

5.2.3. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника может быть заключен срочный трудовой договор, в том числе для выполнения работы по совместительству (внутреннему или внешнему) (ст. 59 ТК РФ).

5.2.4. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, сотрудник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, – до выхода этого сотрудника на работу (ст. 72.2 ТК РФ). Если по окончании срока перевода прежняя работа ему не предоставлена, а он не потребовал ее предоставить и продолжает трудиться, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, перевод считается постоянным, а трудовой договор – заключенным на неопределенный срок.

Действовавшее ранее в ТК РФ положение, в соответствии с которым работодатель мог без согласия сотрудника на период до одного месяца «по производственной необходимости» привлекать другого сотрудника для замещения отсутствующего, в настоящее время распространяется только на случаи, вызванные чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых приведен в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

5.3. С письменного согласия воспитателей их педагогическая работа может осуществляться сверх установленной нормы часов такой работы за ставку заработ-



ной платы или ниже установленной нормы часов как на постоянной основе, так и в связи с замещением временно отсутствующего воспитателя.

5.4. Труд воспитателей сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой на постоянной основе, оплачивается из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания к приложению 1 к Приказу № 1601).

5.5. Труд воспитателей, замещающих других временно отсутствующих воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, оплачивается также из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально количеству часов педагогической работы, выполненному за отсутствующего воспитателя.

5.6. Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя. Такая работа в данном случае считается сверхурочной и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (п. 3 ч. 2 ст. 99, ст. 149, 152 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого сотрудника. По желанию последнего сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### **5.8. Замещение временно отсутствующих музыкальных руководителей дошкольных групп**

5.8.1. В ДОУ работа, связанная с музыкальным воспитанием, осуществляется музыкальными руководителями, которые за ставку заработной платы должны отработать 24 часа в неделю. ДОУ применяет нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений, поэтому в соответствии с ними на каждую группу детей должно выделяться по 0,25 единицы

должности музыкального руководителя, исходя из чего одна должность музыкального руководителя устанавливается на каждые четыре группы.

5.8.2. Труд музыкального руководителя, выполняющего работу сверх установленной ему нормы часов на постоянной основе, оплачивается из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания к приложению 1 к Приказу № 1601).

5.8.3. При замещении другого временно отсутствующего музыкального руководителя, то есть для выполнения такой же педагогической работы сверх установленного сотруднику фактического объема педагогической работы, труд также оплачивается из установленного ему размера ставки заработной платы пропорционально фактически выполненному за временно отсутствующего работника объему педагогической работы.

## **VI. Особенности заработной платы удаленного сотрудника**

6.1. Зарплата дистанционного или удаленного сотрудника – вознаграждение за труд, размер которого зависит от квалификации сотрудника, сложности, качества и количества выполняемой работы, условий труда (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

Зарплата удаленного сотрудника складывается из:

- фиксированного оклада – вознаграждения за труд без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- доплат и надбавок компенсационного или стимулирующего характера;
- поощрительных выплат (премий);
- компенсации за использование личного имущества в работе.

6.2. Максимальный размер заработной платы дистанционного сотрудника законом не ограничивается, но он должен быть не меньше МРОТ, установленного в том регионе, в котором проживает и трудится удаленный сотрудник. Место нахождения работодателя при этом не имеет значения.

### **6.3. Особенности начисления и выплаты**

Зарплата дистанционных сотрудников выплачивается им 2 раза в месяц.

Зарплата, ее размер, порядок и способы выдачи сотруднику прописываются в трудовом договоре.

6.4. В силу особенностей деятельности оплату труда дистанционному сотруднику можно установить:

- **Сдельную.**

Этот вариант оптимален, если удаленный сотрудник самостоятельно устанавливает режим своей работы (что чаще всего происходит при удаленной работе). Зарплата выплачивается удаленному сотруднику по факту выполнения служебного задания. При этом сверхурочные, доплата за ночной труд, работу в выходные и праздничные дни удаленному сотруднику не производится.

- **Повременную.**

Актуально, когда график труда и отдыха устанавливает не сотрудник, а работодатель. Если режим работы удаленного сотрудника такой же, как в организации, то в случае переработки, выходе на работу ночью, в праздник или выходной сотруднику нужно произвести соответствующую доплату.

6.5. При перечислении зарплаты работодатель должен предоставить удаленному сотруднику сведения о (ч. 1 ст. 136 ТК РФ):

- составных частях зарплаты, выплачиваемой за определенный период;
- размере иных выплат, в том числе компенсации за нарушение срока выдачи зарплаты;
- сумме и причинах удержаний из зарплаты (если они имеются);
- общей сумме выплаты за соответствующий период с учетом всех надбавок, компенсаций и удержаний.

Дистанционному сотруднику эти сведения можно направить в электронной форме с ЭЦП.

## 6.6. Выплата зарплаты при удаленной работе

Зарплата удаленному сотруднику может перечисляться:

- **На банковскую карту.**

Наиболее оптимальный вариант, так как не требует от сотрудника личного посещения офиса. Для выплаты зарплаты на карту условие об этом должно быть прописано в трудовом или коллективном договоре. Также у сотрудника должен иметься банковский счет. Если его нет, работодателю потребуется его открыть.

Кроме того, от сотрудника необходимо получить заявление о переводе средств на карточку.

6.7. Форма оплаты труда, размер зарплаты и ее составляющие – существенные условия трудового договора. В общем случае их изменение в одностороннем порядке не допускается.

6.8. Работодатель имеет право самостоятельно изменить условия трудового договора, если невозможно сохранить прежние условия труда по организационным или технологическим причинам.

К таким причинам можно отнести:

- изменение в структуре управления организации;
- внедрение новых технологий, машин, станков, форм организации труда; усовершенствование или существенное изменение рабочего места;
- введение новых или изменение существующих технических регламентов.

6.8.1. При наличии этих причин работодатель обязан за 2 месяца уведомить сотрудника об одностороннем изменении условий трудового договора. Удаленного сотрудника можно известить об этом в электронной форме.

6.8.2. Если сотрудник не согласен с изменением зарплаты вследствие внесения правок в трудовой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу или должность.

6.8.3. Если и в этом случае работник отказывается от предложенных ему вариантов, трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

## **VII. Стимулирующие выплаты**

7.1. Порядок распределения стимулирующих выплат отражен в нормативном локальном акте – Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ "Детский сад № 350» г. о. Самара

## **VIII. Оплата труда заведующего ДОУ**

8.1. Заработная плата заведующего устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между заведую-

щим ДООУ и Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

8.2. Заработная плата заведующего ДООУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

8.3. Выплаты стимулирующего характера заведующему ДООУ устанавливаются приказом Департаментом образования Администрации городского округа Самара, с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

### **IX. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

9.1. Условия и порядок выплаты надбавки устанавливаются в рамках общей системы оплаты труда в учреждении коллективным договором и/или локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ; приказ от 29.12.2007 № 818 Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»)

9.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом заведующего учреждением на определенный срок с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером надбавка не ограничивается.

9.3. Для установления надбавки используются следующие критерии для всех работников:

- повышенное требование к качеству выполняемых работ;
- систематическое выполнение работником срочных, неотложных работ, требующих повышенного внимания работ;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- наставничество, волонтерство и добровольчество;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации – ДООУ.

9.4. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном к должностному окладу и начисляться на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

9.5. Надбавка не является обязательной формой оплаты труда для работников, включение средств на выплату указанной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установление данной надбавки конкретно каждому работнику.

9.6. По приказу заведующего и ознакомления с данным приказом под роспись работника, размер надбавки может изменяться: в сторону увеличения или аннулировать по причине нарушения трудовой дисциплины, а так же при отсутствии денежных средств на эти цели.

9.7. Денежные средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты и высвобожденные по вакантным должностям работников, могут быть направлены на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

9.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой, включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

## **Х. Порядок выплаты единовременной премии**

10.1. Единовременная премия – это денежное вознаграждение, выданное работнику с целью стимулирования дальнейшей трудовой деятельности.

10.2. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника учреждения по основаниям:

- в связи с награждением ведомственными наградами Минобрнауки РФ;
- награждением государственными наградами;
- присвоением почетных званий различного уровня;
- представлении к званию лучшего в своей профессии;
- за качественно отработанное время в течение учебного года (без отгулов и больничных листов);
- за высокие показатели работы: выполнение и перевыполнение муниципального задания;

- по итогам успешной работы учреждения за учебный год;
- активное участие в инновационной деятельности ДООУ, ведение экспериментальной работы;
- разработка и внедрение авторских учебных программ и пособий;
- за активное участие в подготовке ДООУ к новому учебному году;
- за активное участие в работе по благоустройству территории ДООУ;
- активное участие в общественной жизни ДООУ;
- активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня ;
- за активную добровольческую деятельность и волонтерство.

10.3. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом заведующего.

10.3.1. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

10.4. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

10.5. Положения о премировании работников учреждения регламентируют, что не начисление премии может быть в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- за невыполнение приказов и распоряжений работодателя;
- за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.).
- обоснованные жалобы родителей и воспитанников на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и т. п.

- детский травматизм по вине (недосмотру) работника ДООУ

10.6. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме № Т-11 и № Т-11а, утвержденными постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. В нем необходимо указать основания для поощрения.

## **XI. Ежемесячная надбавка за выслугу лет**

11.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

11.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

11.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 11.3. настоящего Положения, суммируется.

11.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муници-



пальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

11.6. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 11.2. настоящего Положения.

11.7. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

11.8. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

11.9. Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

## **ХII. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику**

12.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

12.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа ра-

боты по педагогической специальности (Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в редакции Постановлений от 14.11.2013 г. № 620, от 22.07.2014г. № 410).

12.3. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 12.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

12.4. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 12.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

12.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение, осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

12.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 12.1. абзацах первом и втором пункта 12.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

### **XIII. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет**

13.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

13.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

### **XIV. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание**

14.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 % должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 % должностного оклада.

14.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

14.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

## **XV. Другие вопросы оплаты труда**

15.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

15.1.1. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

15.1.2. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим образовательного учреждения за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

15.1.3. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.


15.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (с 1 сентября 2013 года).


## **IV. Заключительные положения.**

16.1. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

16.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников учреждения.

16.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников учреждения.

Согласовано  
Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБДОУ  
«Детский сад № 350» г.о. Самара  
 / Л.В. Вельдяксова  
«31» марта 20 21 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский  
сад № 350» г.о. Самара  
 /О.В. Баландина



«31» марта 20 21 г.

**Положение**  
**о выплате материальной помощи работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 350»**  
**городского округа Самара**

1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника: от 30 дней и более;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохрнительными органами и других форс – мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- юбилейные даты (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет со дня рождения) .

2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих подтверждающих документов.

3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведую-

щим учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 1 настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).


4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения. Источники возникновения экономии фонда оплаты труда – экономия ФОТ складывается за счет:

- высвобождения средств за период временной нетрудоспособности работников.
- высвобождения средств в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы.

Экономия по фонду оплаты труда исчисляется как разница между плановыми средствами на заработную плату работников за соответствующий месяц и фактически начисленными суммами за этот же период.


5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Приложение № 4 к коллективному договору  
31 марта 2021 года

Согласовано  
Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБДОУ  
«Детский сад № 350» г.о. Самара  
 / Л.В. Вельдяксова  
«31» марта 20 21 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский  
сад № 350» г.о. Самара



 /О.В. Баландина  
марта 20 21 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления ежегодного**  
**дополнительного оплачиваемого отпуска работникам**  
**с ненормированным рабочим днем**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
2. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются: руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.
3. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.
4. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда,



возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

7. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

8. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (Таблица 1).

Таблица 1

**Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарные дни)
Главный бухгалтер	7 календарных дней
Заведующий хозяйством	5 календарных дней

**Приложение № 5 к коллективному договору  
от «31» марта 2021 год**

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда на 2021, 2022 и 2023 календарный год**

Номер п/п	Наименование мероприятий	Сумма финансирования в год (руб.)	Срок исполнения	Ответственный	Примечание
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест (*)	30.000	Апрель 2022г (1 раз в 5 лет)	комиссия МБДОУ и организация	
1.2.	Проведение оценки уровней профессиональных рисков.	21.000	август 2021г	Заведующий	
1.3.	Проведение специального обучения: •руководителей; •специалистов по охране труда; •членов комиссии по охране труда; •уполномоченных по охране труда.	10.000	2023 г	Заведующий	
1.4.	Разработка и издание		По мере		

	(тиражирование) инструкций по охране труда		необходимости	
<b>II. Технические меры</b>				
2.1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электро-безопасности	10.000	ежегодно	Заведующий, завхоз
2.2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения в соответствие с действующими нормами: • на рабочих местах; • местах прохода работников.	50.000	Май – сентябрь 2021г	Заведующий, завхоз
2.3.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности персонала	60.000	Июнь 2021г	Заведующий, завхоз
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые меры</b>				
3.1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров и обследований Обеспечение сотрудников личными медкнижками Проведение психиатрических	60.000	Ежегодно ноябрь	Заведующий и старшая медицинская сестра

	освидетельствований сотрудников в установленном законом порядке					
3.2.	Оснащение помещений – кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и др. – аптечками для оказания первой помощи	20.000	апрель 2021г и по мере необходимости	Заведующий и старшая медицинская сестра		
3.3.	Устройство новых и/или реконструкция имеющихся: ● мест организованного отдыха; ● помещений психологической разгрузки.	45.000	Март, июнь 2021г,	Заведующий, завхоз		
3.4.	Ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений: ● душевые; ● умывальные; ● санузлы;	30.000	Июнь 2021г	Заведующий, завхоз		
<b>IV. Меры по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>						
4.1.	Обеспечение сотрудников смывающими и/или обезвреживающими средствами	36.000	Постоянно	Заведующий, завхоз		
4.2.	Обеспечение сотрудников, занятых на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением: ● спецодеждой;	20.000	По мере необходимости – постоянно	Заведующий, завхоз		

	• другими СИЗ.					
4.3.	Приобретение индивидуальных защитных средств от поражения электричеством: • диэлектрические перчатки; • коврики;	15.000	апрель 2021г, 2023г	Заведующий, завхоз		
<b>V. Меры по развитию физической культуры и спорта</b>						
5.1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся: • площадок для занятий физкультурой и спортом.	50.000	Ежегодно в мае	Заведующий, завхоз		
5.2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.	-	Ежегодно каждый квартал	Руководитель по физической культуре		
5.3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	35.000	Ежегодно, июнь 2021г	Заведующий, руководитель по физической культуре		
	<b>ИТОГО:</b>	492 000				

«Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков» утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н

(\*) Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 N 31689)

(\*\*) Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

(\*\*\*) Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н, с изменениями от 27.01.2010 г. № 28н

(\*\*\*\*) Приказ Министерства здравоохранения РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и (или) обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

(\*\*\*\*\*) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и стандарта безопасности труда «Обеспечение обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры


(обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

От работников  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара



Л. В. Вельдякова

От работодателя  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 350» г.о. Самара



О.В. Баландина