От работников:
Председатель ППО МАДОУ
д/с № 12 «Маленькая страна»

_____ Л.В Каптарь
МП

От работодателя:
Заведующий МАДОУ
д/с № 12 «Маленькая страна»

_____ В.А.Касицкая
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026-2029 годы

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Геленджике

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 16.01.2026 № 4-Г

вед. спец. ТРОФИМЕНКО О.А.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

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 автономном дошкольном образовательному учреждении детский сад №12 «Маленькая страна» муниципального образования город- курорт Геленджик (далее - МАДОУ д\с №12 «Маленькая страна»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующего МАДОУ д\с №12 «Маленькая страна» Касицкой Виктории Александровны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Каптарь Лилии Валентиновны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. 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.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 15.01.2029 (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 268 и № 269.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в

котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Молодым педагогом признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет со дня окончания организации профессионального или высшего образования по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией;

3.8.4. Статус молодого педагога действует в течение трех лет (36 месяцев).

3.8.5. Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты;

доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

3.8.6. При заключении срочного трудового договора между образовательной организацией и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем пункте, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществления до истечения установленного срока в 3 года (36

месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

3.8.7. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка *(приложение № 1),* графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 269).

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

4.1.7. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Продолжительность рабочей недели *пятидневная с двумя* выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.14. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024г. г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня для следующих педагогических работников:

- заведующий;
- старший воспитатель;

- воспитатели;
- педагог-психолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре.

Продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

- тьютор;
- учителя-дефектолога;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог;
- педагогический состав групп компенсирующей направленности

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 2).

4.1.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.19. В соответствии со ст.335 ТК РФ, п.4 ч.5 ст.47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 17.03.2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 10).

4.1.20 В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение 11).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дня;

4.2.2. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.3. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк Сбербанк).

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 10, окончательный расчет 25 каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. За три дня до выплаты заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсаций за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска выплата при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3)

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.5. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере 3000 (три) тысячи рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Выплаты устанавливаются согласно (Приложения №4)

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в (Приложении № 5), а также в других случаях, если по выполняемой работе (совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.12. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.13. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.15. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

5.1.16. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с положением об оплате труда (Приложения № 6).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.4. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 7)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложения № 3,4).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 8,9).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 2 000,00 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение №1
Коллективного договора
МАДОУ д\с № 12«Маленькая страна»
на 2026 – 2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» 01 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» 01 2026 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 12 «МАЛЕНЬКАЯ СТРАНА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

26

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива дошкольного образовательного учреждения (МАДОУ д/с №12 «Маленькая страна»), укреплению трудовой дисциплины.

1.2 Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

1.4 Администрация дошкольного образовательного учреждения обязана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.5 Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.6 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией с учетом решения общего собрания работников дошкольного образовательного учреждения, согласно ст. 190 Трудового кодекса РФ.

1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами под роспись.

1.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении дошкольного образования в доступном месте.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в дошкольном образовательном учреждении. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, один из которых передается

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

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- **паспорт** или другой документ, удостоверяющий личность;
- **трудовую книжку** и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- **документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,** за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- **документы воинского учета** - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- **документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний** – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- **справку о наличии или отсутствии судимости** лица, трудовая деятельность которого связана с образованием, воспитанием, развитием несовершеннолетних, организацией их отдыха и оздоровления, медицинским обеспечением, социальной защитой и социальным обслуживанием, детско-юношеским спортом, культурой и искусством с участием несовершеннолетних.

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений – 6 месяцев. Оклад работника, принятого с испытанием, не может быть ниже оклада другого работника, работающего на такой же должности.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими правилами, провести вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте, по правилам техники

безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2.7. На всех работников ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.8. Увольнение с работы осуществляет руководитель ОУ.

2.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10. Заведующий МАДОУ назначается и увольняется главой администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.11. Воспитатели, музыкальный работник, педагог дополнительного образования, повар, помощники воспитателя, и другой обслуживающий персонал назначаются заведующим МАДОУ.

2.12. Информация о лицах, поступивших на работу впервые, вносится в электронную форму «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)» не позднее 5 дней после приёма на работу, в случае, когда работа для работника является основной.

Трудовые книжки хранятся у заведующего детским садом в соответствии с приказом «Об ответственности и хранении трудовых книжек».

2.13. Увольнение оформляется приказом заведующего детским садом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140. Запись в трудовой книжке об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МАДОУ, запись в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днём увольнения считается последний день работы.

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

2.16. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении

трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.20. Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры,

предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.22. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем согласно ч.1 или 2 ст.81 ТК РФ.

2.23 Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.24 По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.25. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.26 Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.27 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.28 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.29 Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения

или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.30 При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация МАДОУ детского сада № 12 «Маленькая страна» обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава и правил внутреннего распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком.

3.11. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование норм профессиональной этики работников.

3.11. Другие обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ.

4.3. Администрация МАДОУ несёт ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МАДОУ и участия в мероприятиях, организуемые в ОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

4.1. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право:

- управлять дошкольным образовательным учреждением, персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать другие внешние договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников дошкольного образовательного учреждения;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного образовательного учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты.
- другие права, предусмотренные ст.22 ТК РФ.

4.2. Заведующий обязан:

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников, принимать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;

- своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
- контролировать выполнение программы воспитания, реализацию педагогических экспериментов;
- создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников дошкольного учреждения и детей;
- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- закрепить за каждым работником рабочее место и оборудование, создавать необходимые условия для персонала: содержание здания в чистоте, обеспечение нормальной температуры в помещениях, хранение верхней одежды работников, организация питания;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере и в установленные сроки 30 и 15 числа каждого месяца причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- предоставлять своевременно отпуска всем работникам детского сада в соответствии с утверждённым на год графиком отпусков, составленным администрацией, согласованным с профсоюзной организацией и объявленным сотрудникам под расписку (согласно ст. 23 ТК РФ).
- обеспечить условия для систематического повышения квалификации работников;
- отвечает за комплектование и заполнение свободных мест детьми в установленные сроки в соответствии с утверждённым планом по контингентам детей;
- закрепляет за каждым воспитателем определённую возрастную группу для работы до поступления детей в школу;
- обеспечивает условия для проведения оздоровительных мероприятий (благоустройство, озеленение, оборудование участка, оздоровительные процедуры);
- организует работу среди родителей по вопросам воспитания детей в семье, привлекать актив родителей к участию в жизни детского сада;
- обеспечивает правильное ведение хозяйства и делопроизводства детского сада;
- составляет годовой план работы детского сада, отчёт о его выполнении, составляет общий график работы персонала, контролирует его выполнение.
- другие обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ.

Рабочий день – 8 часов, продолжительность ежегодного основного отпуска предусмотрена ст. 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. №415).

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых от пусков;
- на совмещение профессий (должностей).
- другие права, предусмотренные ст.21 ТК РФ.

5.2. Педагогические работники имеют право добровольно проходить раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

5.3. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.4. Работник обязуется:

- быть внимательным к детям, вежливым с членами коллектива и родителями;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину и выполнять правила внутреннего трудового распорядка; вовремя приходить на работу; соблюдать в точности установленную продолжительность рабочего дня, производственной работы, не заниматься посторонними делами и разговорами и не отвлекать от работы других работников;
- своевременно и точно и тщательно исполнять распоряжения администрации;
- соблюдать требования противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими инструкциями, уметь пользоваться огнетушителем, по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- другие обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ.

5.5. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

5.6. Сотрудники детского сада систематически повышают квалификацию путём посещения педагогических совещаний, методических объединений, курсов усовершенствования и других мероприятий.
Персонал обязан систематически (1 раз в год) проходить медицинский осмотр.

5.7. Педагогические работники МБДОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ОУ. Обо всех случаях травматизма детей работники ОУ обязаны немедленно сообщить администрации.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Работа в детском саду устанавливается управлением образования администрации города-курорта Геленджик с 7.30 до 18.00; 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

6.2. Дежурная группа: 7.30 – 18.25

6.3. Продолжительность рабочего времени, особенности режима рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки РФ от 04.04.2025 г. № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»

№	Должность (специальность, профессия)	Рабочее время и время отдыха	Особенности режима рабочего времени
1.	Заведующий	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.30 до 17.00 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	———
2.	Кладовщик	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для	———

		отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	
3.	Старший воспитатель	Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 15.50 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	_____
4.	Воспитатель	Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье). Согласно рабочему графику. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	_____
5.	Воспитатель компенсирующих групп	Продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье). Согласно рабочему графику. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	
6.	Инструктор по физической культуре	Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 14.00 часов. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее	_____

		время	
7.	Учитель-логопед	Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.30 до 12.30 часов. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	
8.	Делопроизводитель	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	
9.	Специалист по муниципальным закупкам	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	
10.	Уборщик служебных помещений	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	
11.	Педагог-психолог	Продолжительность рабочего времени 36 часов в	

		неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.30 до 15.20 часов Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	
12.	Музыкальный руководитель	Продолжительность рабочего времени 24 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 13.00 часов. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	_____
13.	Заместитель заведующего по АХР	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	_____
14.	Педагог дополнительного образования	Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю. Согласно рабочему графику.	_____
15.	Повар	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 7.00 до 15.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с	_____

		13.00-13.30.	
16.	Кухонный рабочий	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	_____
17.	Помощник воспитателя	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.30-14.00.	_____
18.	Кастелянша	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	_____
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	_____
20.	Дворник	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два	_____

		выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	
21	Учитель-дефектолог	Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.30 до 12.30 часов. Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	_____
22	Тьютор	Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.30 до 15.20 часов Возможность отдыха и приёма пищи предоставляется в рабочее время	_____
23	Специалист по охране труда	Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя; два выходных дня (суббота, воскресенье); начало рабочего времени с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха приёма пищи с 13.00-13.30.	

6.4. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.5. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

6.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

6.7. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня обеспечивается возможность отдыха и приема пищи одновременно вместе с детьми.

6.8. График рабочего времени объявляется каждому работнику под роспись за 30 дней и вывешивается на видном месте. О каждом изменении часов работы работники должны быть оповещены под роспись.

6.9. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения руководителя не допускается.

6.10. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

6.12. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в других случаях, предусмотренных ст.282 ТК РФ.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день.

6.13. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего детским садом.

6.14. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

6.15. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.16. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в случаях, установленных законодательством.

6.17. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях, следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

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

6.19. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

6.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями Трудового законодательства Российской Федерации.

6.21. Привлечение отдельных работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному приказу заведующего дошкольным образовательным учреждением.

6.22. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

6.23. Работнику детского сада запрещается оставлять свою работу до прихода, сменяющего, в случае неявки сменяющего работника должен заявить администрации, которая примет меры по его замене.

6.24. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего не допускается.

6.25. Во время занятия воспитателя с детьми никто не имеет право делать ему замечания по поводу его работы. Входить в группу во время занятия воспитателя с детьми разрешается только заведующему, инспекторам управления образования, проверяющим работу воспитателя.

6.26. Привлечение к сверхурочным работам:

6.26.1. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.26.2. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6.26.3. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

6.27. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со

своим правом отказаться от указанных работ.

6.28. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

6.29. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.30. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

6.31. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.32. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

6.33. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. 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 соответствующих категории работников.

6.34. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

6.35. Руководитель обязан обеспечить точную регистрацию прихода на работу и ухода с неё всех работников МБДОУ.

6.36. В рабочее время работникам дошкольного образовательного учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять воспитанников с занятий;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации образовательного учреждения;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- отвлекать работников детского сада от их непосредственной работы;
- курить на территории и в помещениях дошкольного образовательного учреждения.

VII. ОТПУСКА

7.1. Очерёдность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников, как правило, в летний период.

7.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Продолжительность отпуска педагогических работников предоставляется в соответствии со ст.334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 года №415.

7.3. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

7.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.5. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться, на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника

перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

7.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.11. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.12. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

7.14. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.15. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению продолжительностью до 5 календарных дней.

VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за напряженность, интенсивность труда, за высокую результативность качество работы применять поощрения, по согласованию с профсоюзным комитетом новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество воспитательно-образовательного процесса и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

8.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

8.3. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Работники обязаны подчиняться администрации дошкольного образовательного учреждения, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

9.2. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных, профессиональных (рабочих) инструкций, положений, приказов администрации дошкольного образовательного учреждения, технических правил и т. п., работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные:

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

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

9.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

9.7 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

9.8. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.9. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

9.10. Взыскание объявляется приказом по МАДОУ детский сад № 12 «Маленькая страна». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

9.11. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

9.12. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.13. Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

9.14. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

9.15. Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4 "б" статьи 56 Закона РФ "Об образовании".

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

9.16. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

Приложение №2
Коллективного договора
МАДОУ д\с№12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» февраля 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» февраля 20 26 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об рабочем времени и времени отдыха работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

-повар – 7 календарных дня;
-кухонный рабочий – 7 календарных дня.

(Статья 117 ТК РФ)

Приложение №3
Коллективного договора
МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Л.В. Каптарь
«16» _____2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____В.А. Касицкая
«16» _____2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Маленькая страна» муниципального образования город-курорт Геленджик

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Маленькая страна» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Маленькая страна» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее также – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление №225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года №31/3-30

«Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление №31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление №37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года №45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление №45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года №30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее – Постановление №30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года №243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее – Приказ №243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ №216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ №247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении

54

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ №248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ №761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ №559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ №536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон №1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон №2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года №684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – работник учреждения) (за исключением муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также детских школ искусств).

1.3.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с

учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-мнения Геленджикской городской территориальной организации Профсоюза работников образования.

1.4.Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждение;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.5.Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Геленджикской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6.Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой

договор.

1.7.Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8.Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.11.Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждения в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик устанавливается приказом Управления.

2.Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений:

-профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 7332 рубля;

-профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 8307 рублей;

-профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 12040 рублей;

-профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений - 12240 рублей.

57

2.2.Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к Положению.

Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3.Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2.Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна» применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением №30, Постановлением №31, Постановлением №45, Приказом №243, Приказом №248н:
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:
1 квалификационный разряд – 9072 рубля;
2 квалификационный разряд – 9344 рубля;
3 квалификационный разряд – 9625 рублей;
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) – 9914 рублей;
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:
4 квалификационный разряд – 9914 рублей;
5 квалификационный разряд – 10212 рублей;
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:
6 квалификационный разряд – 10519 рублей;
7 квалификационный разряд – 10835 рублей;
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 11160 рублей;
4 квалификационный уровень – 11496 рублей.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением №37, Приказом №247н, Приказом №559н, Приказом №761н:
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:
1 квалификационный уровень – 9344 рубля;
2 квалификационный уровень – 9438 рублей;
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:
1 квалификационный уровень – 9625 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» – 9722 рубля;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория – 9818 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория – 9914 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» – 10010 рублей;

2 квалификационный уровень – 9722 рубля;
3 квалификационный уровень – 10010 рублей;
4 квалификационный уровень – 10106 рублей;
5 квалификационный уровень – 10202 рубля;

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 9914 рублей;
2 квалификационный уровень – 10013 рублей;
3 квалификационный уровень – 10113 рублей;
4 квалификационный уровень – 10212 рублей;
5 квалификационный уровень – 10311 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень – 11496 рублей;
2 квалификационный уровень – 11610 рублей;
3 квалификационный уровень – 11725 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников образования МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна на основе ПКГ, утвержденных Приказом №216н и Приказом №761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 9625 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень – 11160 рублей;
2 квалификационный уровень – 11272 рубля;

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 15528 рублей;
2 квалификационный уровень – 16771 рубль;
3 квалификационный уровень – 16926 рублей;
4 квалификационный уровень – 17081 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень – 14220 рублей;
2 квалификационный уровень – 15642 рубля;
3 квалификационный уровень – 16353 рубля.

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом №526, Приказом №541н:

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня – 11121 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:

1 квалификационный уровень – 12700 рублей;
2 квалификационный уровень – 12827 рублей;
3 квалификационный уровень – 12954 рубля;»

60

2.5.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна» по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам - 9914 рублей.

2.6.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8.При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом №1601.

2.10.Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.11.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.12.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 3 к Положению.

2.13.Порядок зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1.Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью.

Осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться администрацией муниципального образования город-курорт Геленджик.

3.2.Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу

Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1.Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2.Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3.Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном

акте учреждения.

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

3.5.Выплаты за специфику работы работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Учреждения.

3.6.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.7.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения

3.8.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – до 300%.

64

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения, для руководителя учреждения - на основании распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

4.1.2.Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3.Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы Учреждения, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%;

4.1.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждений к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

4.1.5.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 –за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.»;

4.1.6.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать

уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Учреждения за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0

4.1.7.Педагогическим работникам Учреждения муниципального образования город-курорт Геленджик, участвующим в реализации образовательных программ дошкольного образования, предоставляется стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц, кроме стимулирующих выплат, указанных в пункте 4.1.1 Положения.

Предоставление стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения муниципального образования город-курорт Геленджик, участвующим в реализации образовательных программ дошкольного образования, производится в порядке, установленном в приложении 8 к Положению.

4.1.8.Отдельным категориям работников Учреждения, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, предоставляется стимулирующая выплата, кроме выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1.1 Положения, в размере 3000 рублей в месяц.

Предоставление ежемесячной стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, производится в порядке, установленном в приложении 9 к Положению.

4.1.9.Отдельным категориям работников Учреждения предоставляется ежемесячная стимулирующая выплата, кроме стимулирующих выплат, указанных в пункте 4.1.1 Положения:

-заведующим производством, шеф-поварам - в размере 12500 рублей;

-поварам - в размере 10570 рублей;

-водителям - в размере 22500 рублей.

Предоставление ежемесячной стимулирующей выплаты отдельным категориям работников Учреждения производится в порядке, установленном в

приложении 12 к Положению.

4.1.10. Ежемесячная дополнительная выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных организаций 10 000,00 рублей в месяц. Педагогические работники:

-старший воспитатель,
-воспитатель,
-музыкальный руководитель,
-инструктор по физической культуре,
-педагог дополнительного образования,
-педагог-психолог,
-учитель-дефектолог,
-учитель-логопед (логопед)
-тьютор.

Осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, по должности или профессии, указанной в пункте 4.11. "Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (муниципальных, городских округов) Краснодарского края" приложения 3 к Закону № 1911-КЗ;

Выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в пункте 4.1.10. "Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края" приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.11.Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие и год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.11.1.Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.11.2.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.1.11.3.Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2.Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.10 пункта 4.1 настоящего

раздела, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов

4.3.Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.13 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4.Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5.Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 настоящего раздела, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6.Выплаты стимулирующего характера по подпунктам 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.10 пункта 4.1 настоящего раздела устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждение критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Геленджик.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера

работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.7.Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.8.Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9.Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников Учреждения, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников Учреждения, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

5.Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Администрация) в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик приведены в приложении 13 к Положению.

5.2.3.Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.2.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5.Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3.С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Администрацией.

5.4.В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

По решению Администрации руководителю Учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

5.5.По решению Администрации руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

5.6.Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждение.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях,

предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, заместителями руководителя, определяется Управлением, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу №1601.

5.7.Руководителям учреждений по решению Администрации могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Администрацией в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8.В случае если в соответствии с положениями статей 60^2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения распоряжением Администрации на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении Администрации о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя для соответствующего Учреждения.

6.Другие вопросы оплаты труда

6.1.Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Администрации;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – Администрация;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

В зависимости от обстоятельствах к заявлению должны быть приложены:

копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др.

6.1.1. Материальная помощь распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

6.1.2. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- смерть близких родственников(супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака работника, детей работника),
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника, либо членов его семьи;
- уничтожение недвижимого имущества работника вследствие неопреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.)

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

6.2.В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона №1572-КЗ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую

работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3.В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.4.Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

6.5.С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников Учреждения (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Учреждения.

6.6.Приказом Управления утверждаются:

перечни основного персонала Учреждения;

перечень Учреждения, руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу Учреждения;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образовния
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик

1.Настоящий Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - Порядок) определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ) муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.Месячная заработная плата педагогических работников МОУ определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное МОУ является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

5.За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МОУ, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с №12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» 10 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» 10 2026 г.

Критерии для расчета стимулирующей части оплаты труда педагогического персонала.
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог

Показатели (критерии) мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности специалистов (музыкальный руководитель)

Месяц_____20__г.
Ф.И.О специалиста_____

№ п/п	Содержание	Балл	Балл
	Качество воспитательно-образовательной работы		
1	Участие и подготовка воспитанников в мероприятиях ДОУ, города, края, России (ксерокс диплома) Диплом I, II, III степени Сертификаты Свидетельство	 10 5 3	
2	Пополнение материальной базы ДОУ пособиями и методическим материалом /Указать/	5	
3	Взаимодействие специалистов с педагогами	5	
4	Объём работ не входящий в круг основных обязанностей	10	
5	Сложность контингента воспитанников: дети с ограниченными возможностями (в том числе дети-инвалиды)	5	
	Внедрение инновационных педагогических технологий		
1	Проекты (ведение)	5	
2	Публикации статей за текущий месяц: журналах (кол-во _____)	10	
	на сайте ДОУ (кол-во _____)	5	

	на федеральных сайтах (кол-во _____)	5	
3	Повышение профессиональной компетентности, уровня самообразования за текущий месяц (сертификат участника семинара, вебинара, мастер-класса, анализ профессиональной литературы)	5	
	- посещение открытых мероприятий в ДОУ (кол-во _____)	1	
	-посещение мероприятий, проводимых краем, городом (кол-во _____)	3	
4	Участник творческой группы дошкольного учреждения	5	
Работа с родителями			
1	Создание информационных изданий для родителей (буклеты, фотогазеты, папки-передвижки, стенгазеты и т.д.)/ перечислить:_____	5	
2	Профессиональное консультирование родителей в консультационном центре, выступления на родительских собраниях в текущем месяце (заполняет специалист) (ксерокс журнала)	3 за каждое	
3	Выступление на родительском собрании	5	
Участие в организационно-методической работе			
1	Выступление на педагогическом совете, семинаре, методическом объединении, практикуме, смотре-конкурсе и т.д.	5	
1.1	Посещение ГМО	3	
2	Открытый показ Указать тему мероприятия и дату	5	
3	Качественное, профессиональное оформление документации, планов, наглядной информации, и сдачи в срок (заполняет старший воспитатель)	5	
4	Профессиональное проведение утренника в качестве (за каждое): - ведущего	10	
	- актера	5	
5	Участие педагога в профессиональных конкурсах:		
	Диплом I, II, III степени	10	
	Сертификаты	5	
	Свидетельство	3	

Итого _____баллов

_____Подпись

Показатели (критерии) мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

Месяц_____20__г.

Ф.И.О воспитателя_____

№ п/п	Содержание	Балл	Балл
Качество воспитательно-образовательной работы			
1	Участие воспитанников в мероприятиях группы, ДОУ, города, края и т.д. за текущий месяц. /Указать мероприятия/ Диплом I, II, III степени Сертификаты Свидетельство	 10 5 3	
2	Положительная динамика в развитии детей (мониторинг)	2 за ребенка	
3	Создание и постоянное обновление развивающей среды в группе и на участке за текущий месяц /Указать, что сделано/ _____	5	
4	Взаимодействие воспитателя со специалистами во время проведения ОД (участие)	по 2 за каждого специалиста	
Результативность работы по охране жизни и здоровья детей			
1	Обеспечение высокой посещаемости детей:		
	Менее 60% (сад) Менее 50%(ясли, млад.гр)	0	
	60%- 70% (сад) 50%- 60% (ясли, млад.гр)	0	
	70%-80% (сад) 60%-80% (ясли, млад.гр)	5	
	80% - 90%	10	
	90%-100%	15	
3	Сложность контингента воспитанников: -дети с ограниченными возможностями здоровья (в том числе инвалиды)	5	
Внедрение инновационных педагогических технологий			
1	Проекты (ведение)	5	
2	Публикации статей за текущий месяц (заполняет воспитатель): журналах (кол-во _____)	 10	
	на сайте ДОУ (кол-во _____)	3	
	на федеральных сайтах (кол-во _____)		
3	Повышение профессиональной компетентности, уровня самообразования за текущий месяц (сертификат участника семинара, вебинара, мастер-класса, анализ профессиональной литературы)	5	
	- посещение открытых мероприятий в ДОУ (кол-во _____)	1	
	-посещение мероприятий проводимых округом, городом (кол-во _____)	3	
4	Участие в творческой группе дошкольного учреждения	5	

5	Член психолого- медико –педагогической комиссии	3	
Работа с родителями			
1	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	5	
2	Создание информационных изданий для родителей (буклеты, фотогазеты, папки-передвижки, стенгазеты и т.д.) /перечислить/	5	
3	Отсутствие задолженности по родительской оплате (100%)	10	
Участие в организационно-методической работе			
1	Выступление на педагогическом совете, семинаре, методическом объединении, практикуме, смотре-конкурсе и т.д.	5	
1.1	Посещение ГМО	3	
2	Открытый показ в ДОУ Указать тему мероприятия и дату.	5	
3	Профессиональное проведение утренника в качестве (за каждое): - ведущего	10	
	- актера	5	
4	Качественное, профессиональное оформление документации, планов, наглядной информации, и сдачи в срок (заполняет старший воспитатель)	5	
5	Участие педагога в профессиональных конкурсах:		
	Диплом I, II, III степени	10	
	Сертификаты	5	
	Свидетельство	3	
6	Профессиональное проведение адаптации вновь поступивших и сложно адаптируемых детей (заполняет педагог-психолог)	3	
	* Перевод ребенка из группы, либо выбытие из ДОУ по причине конфликтной ситуации по вине педагога баллы аннулируются		

Итого _____баллов

_____Подпись

Показатели (критерии) мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности специалистов (инструктор по физ. культуре)

Месяц_____20__г.

Ф.И.О специалиста_____

№ п/п	Содержание	Балл	Балл
Качество воспитательно-образовательной работы			
1	Участие и подготовка воспитанников в мероприятиях ДОУ, города, края, России /Указать мероприятия/	10	
2	Положительная динамика в физическом развитии детей (мониторинг)	2 за ребенка	
3	Пополнение материальной базы ДОУ пособиями и методическим материалом /Указать/	5	
4	Взаимодействие специалистов с педагогами	5	
5	Объём работ не входящий в круг основных обязанностей	10	
6	Сложность контингента воспитанников дети с ограниченными возможностями (в том числе дети-инвалиды)	5	
Внедрение инновационных педагогических технологий			
1	Проект (ведение)	10	
2	Публикации статей за текущий месяц: в журналах (кол-во _____)	10	
	на сайте ДОУ (кол-во _____)	5	
	на федеральных сайтах (кол-во _____)	5	
3	Повышение профессиональной компетентности, уровня самообразования за текущий месяц (сертификат участника семинара, вебинара, мастер-класса, анализ профессиональной литературы)	5	
	- посещение открытых мероприятий в ДОУ (кол-во _____)	1	
	-посещение мероприятий проводимых краем, городом (кол-во _____)	3	
4	Участник творческой группы	5	
Работа с родителями			
1	Создание информационных изданий для родителей (буклеты, фотогазеты, папки-передвижки, стенгазеты и т.д.) перечислить:_____	5	
2	Профессиональное консультирование родителей в консультационном пункте, выступления на родительских собраниях в текущем месяце (заполняет специалист) (ксерокс журнала)	3 за каждое	
Участие в организационно-методической работе			
1	Выступление на педагогическом совете, семинаре, методическом объединении, практикуме, смотре-конкурсе и т.д.	5	
1.1	Посещение ГМО	3	
2	Открытый показ Указать тему мероприятия и дату	5	
3	Профессиональное проведение утренника в качестве (за каждое): - ведущего	10	
	- актера	5	

4	Качественное, профессиональное оформление документации, планов, наглядной информации, и сдачи в срок (заполняет старший воспитатель)	5	
5	Участие педагога в профессиональных конкурсах:		
	Диплом I, II, III степени	10	
	Сертификаты	5	
	Свидетельство	3	

Итого _____баллов

_____Подпись

Показатели (критерии) мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности специалистов (педагог-психолог)

Месяц_____20__г.

Ф.И.О специалиста_____

№ п/п	Содержание	Балл	Балл
Качество коррекционно-развивающей работы			
1	Положительная динамика психологического развития детей	2 за ребенка	
2	Пополнение материальной базы ДОУ пособиями и методическим материалом /Указать/	5	
4	Взаимодействие специалистов с педагогами (журнал)	5	
5	Высокая посещаемость детьми кабинета специалиста (сверх нормы) в текущем месяце (Указать кол-во детей)_____)	5	
6	Сложность контингента воспитанников (работа с детьми-инвалидами)	5	
Внедрение инновационных педагогических технологий			
1	Публикации статей за текущий месяц: журналах (кол-во _____)	10	
	на сайте ДОУ (кол-во _____)	5	
	на федеральных сайтах (кол-во _____)	5	
2	Повышение профессиональной компетентности, уровня самообразования за текущий месяц (сертификат участника семинара, вебинара, мастер-класса, анализ профессиональной литературы)	5	
	- посещение открытых мероприятий в ДОУ (кол-во _____)	1	
	-посещение мероприятий, проводимых краем, городом (кол-во _____)	3	
3	Участник творческой группы	5	
4	Проект (ведение)	10	
Работа с родителями			
1	Создание информационных изданий для родителей (буклеты, фотогазеты, папки-передвижки, стенгазеты и т.д.)/ перечислить/	5	
2	Профессиональное консультирование родителей в консультационном центре, выступления на родительских собраниях в текущем месяце (ксерокопия журнала)	3 за каждое	
Участие в организационно-методической работе			
1	Выступление на педагогическом совете, семинаре, методическом объединении, практикуме, смотре-конкурсе и т.д.	5	
1.1	Посещение ГМО	3	
2	Открытый показ Указать тему мероприятия и дату	5	
3	Качественное, профессиональное оформление документации, планов, наглядной информации, и сдачи в срок (заполняет старший воспитатель)	5	
4	Участие педагога в профессиональных конкурсах:		
	Диплом I, II, III степени	10	
	Сертификаты	5	

	Свидетельство	3	
5	Участие в утренниках в качестве: ведущего актёра	10 5	

Итого _____баллов

_____Подпись

Показатели (критерии) мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности специалистов (учитель-логопед)

Месяц_____20__г.

Ф.И.О специалиста_____

№ п/п	Содержание	Балл	Балл
Качество коррекционно-развивающей работы			
1	Положительная динамика речевого развития детей	2 за ребенка	
2	Пополнение материальной базы ДОУ пособиями и методическим материалом /Указать/	5	
3	Взаимодействие специалистов с педагогами (журнал)	5	
4	Ведение профилактической деятельности в группах общеразвивающей направленности (за каждое)	5	
5	Высокая посещаемость детьми кабинета специалиста (сверх нормы) в текущем месяце (Указать кол-во детей_____)	5	
6	Сложность контингента воспитанников (в том числе дети - инвалидов)	5	
Внедрение инновационных педагогических технологий			
1	Публикации статей за текущий месяц: в журналах (кол-во _____)	10	
	на сайте ДОУ (кол-во _____)	5	
	на федеральных сайтах (кол-во _____)	5	
2	Повышение профессиональной компетентности, уровня самообразования за текущий месяц (сертификат участника семинара, вебинара, мастер-класса, анализ профессиональной литературы)	5	
	- посещение открытых мероприятий в ДОУ (кол-во _____)	1	
	-посещение мероприятий проводимых краем, городом (кол-во _____)	3	
3	Участник творческой группы	5	
Работа с родителями			
1	Создание информационных изданий для родителей (буклеты, фотогазеты, папки-передвижки, стенгазеты и т.д.)/ перечислить/	5	
2	Профессиональное консультирование родителей в консультационном пункте, выступления на родительских собраниях в текущем месяце (ксерокопия журнала)	3 за каждое	
Участие в организационно-методической работе			
1	Выступление на педагогическом совете, семинаре, методическом объединении, практикуме, смотре-конкурсе и т.д.	5	
1.1	Посещение ГМО	3	
2	Открытый показ Указать тему мероприятия и дату	5	
3	Качественное, профессиональное оформление документации,	5	

	планов, наглядной информации, и сдачи в срок (заполняет старший воспитатель)		
4	Участие в профессиональных конкурсах		
	Диплом I, II, III степени	10	
	Сертификаты	5	
	Свидетельство	3	
5	Участие в утренниках в качестве: ведущего актёра (кол-во выступлений _____)	10 5	

Итого _____баллов

_____Подпись

Административно-управленческий и вспомогательный персонал

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	% от оклада
Эффективность организации оздоровительно-профилактической работы, снижение уровня заболеваемости	Выполнение детодней	Ежемесячно	20%
Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Своевременная качественная подготовка информации	1 раз в квартал	15 %
Напряженность в работе, связанная с организацией медицинского осмотра сотрудников и воспитанников учреждения	Своевременное прохождение медицинского осмотра сотрудниками и воспитанниками учреждения и в полном объеме	1 раз в квартал	20%
За дежурство в учреждении	Приказ руководителя учреждения	Ежемесячно	до 20%
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых и внеплановых проверок	Акты проверок контролирующих органов	Ежемесячно	до 50%
Качественное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	Своевременное и качественное обновление материально-технической базы	Ежемесячно	до 50 %
Своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по результатам проверок	Фактическое наличие и исполнение в срок	Ежемесячно	до 50%
Качественная организация проведения ремонтных работ	Исполнение в срок	1 раз в квартал	до 100%
Выполнение работы по благоустройству территории учреждения, города	Фактическое участие	Ежемесячно	до 50%
Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания	Фактическое участие	Ежемесячно	до 30%
Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря	Фактическое наличие	Ежемесячно	до 100%
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 50%
Своевременная и качественная подготовка площадок посезонно	Фактическое наличие и исполнение в срок	1 раз в квартал	до 50%

Своевременная и качественная подготовка помещений к учебному году	Фактическое наличие и исполнение в срок	1 раз в год	до 50%
Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Исполнение в срок	Ежемесячно	до 50 %
Увеличенный объем работы в осеннее-зимний период	Фактическое участие	Ежемесячно	до 100%
Увеличенный объем работы при неблагоприятных условиях	Фактическое участие	Ежемесячно	до 100%
Выполнение срочных ремонтных работ и ликвидацию последствий аварии	Быстрое исполнение	По факту ситуации	до 200 %

Приложение 3
к Положению
об олпате труда работникам
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения, в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами,

1	2
	отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего

1	2
тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.	

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1.Настоящий Порядок зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (далее – Порядок) устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – МОУ) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2.Педагогическим работникам МОУ в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3.Педагогическим работникам МОУ в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1.Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации,

на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2.Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3.Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4.В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных),

преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

6.Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

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

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

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с №12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«10» 01 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«12» 01 2026 г.

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам
МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна»
муниципального образования город-курорт Геленджик

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – МОУ)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных учреждениях, классах, отделениях, группах	2000 рублей

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» 12 2016 г.

ПОРЯДОК
предоставления стимулирующих выплат
педагогическим работникам МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна» муниципального образования
город-курорт Геленджик, участвующим в реализации
образовательных программ дошкольного образования

1.Общие положения

1.1.Настоящий порядок предоставления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, участвующим в реализации образовательных программ дошкольного образования (далее - Порядок), распространяется на муниципальные образовательные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного образования (далее - дошкольные образовательные учреждения).

1.2.Стимулирующие выплаты предоставляются следующим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений:

заведующим;

заместителям заведующих, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой;

старшим воспитателям; воспитателям;

учителям-логопедам;

учителям-дефектологам;

музыкальным руководителям;

инструкторам по физической культуре;
педагогам-психологам;
педагогам дополнительного образования.

2.Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат

2.1.Условиями предоставления стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении муниципального образования город-курорт Геленджик, реализующем образовательную программу дошкольного образования, по должности или профессии, указанной в пункте 1.2 Порядка, из расчета 3000 (три тысячи) рублей за ставку заработной платы, но не более 3000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном дошкольном образовательном учреждении;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

2.2.Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, стимулирующая выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию стимулирующая выплата устанавливается как за одну ставку.

2.3.Занятие должности, указанной в пункте 1.2 Порядка, на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления стимулирующей выплаты.

2.4.Стимулирующая выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«10» _____20____г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«__» _____20__г.

ПОРЯДОК
предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, реализующих образовательные программы дошкольного образования

1.Общие положения

1.1.Настоящий порядок предоставления стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее также – МОУ), реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – Порядок), устанавливает условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных дошкольных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – выплата стимулирующего характера).

1.2.Выплата стимулирующего характера осуществляется за счет бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на выполнение муниципального задания муниципальными образовательными учреждениями, реализующими образовательные программы дошкольного образования.

2.Условия и порядок выплаты стимулирующего характера

2.1.Выплата стимулирующего характера в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц предоставляется категориям работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования:

-педагогическим работникам (инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, воспитателю, старшему воспитателю, учителю-логопеду (логопеду));

-учебно-вспомогательному персоналу (младшему воспитателю, помощнику воспитателя);

-медицинским работникам (старшей медицинской сестре, медицинской сестре);

-обслуживающему персоналу (дворнику, кастелянше, кладовщику, кухонному рабочему, мойщику посуды, повару, подсобному рабочему, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю-сантехнику, слесарю-электрику, уборщику служебных помещений, электрику).

2.2. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора в соответствующем МОУ по должности или профессии, указанной в пункте 2.1 раздела 2 Порядка, при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

2.3.Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата стимулирующего характера устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

2.4.При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата стимулирующего характера устанавливается как за одну ставку.

2.5.Занятие должности, указанной в пункте 2.1 раздела 2 Порядка, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты стимулирующего характера.

2.6.Выплата стимулирующего характера осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.7.Решение об установлении выплаты стимулирующего характера конкретным работникам принимается руководителем учреждения в форме приказа.

2.8.Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и

стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных Порядком, и не может быть уменьшен в связи с их осуществлением.

100

Приложение 10
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Каптарь Л.В.
«16» апреля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Касицкая В.А.
«16» апреля 2026 г.

Порядок
осуществления выплат отдельным категориям работников МАДОУ д/с №12 «Маленькая страна» в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда

1.Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим категориям работникам дошкольного образовательного учреждения:

- молодые специалисты - педагогические работники, имеющие стаж работы до 3-х лет по специальности;
- наставники молодых специалистов в период их работы в Учреждении;
- работники, избранные председателем первичной профсоюзной организации;
- уполномоченным по охране труда Профсоюза.
- работникам в связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет – для мужчин);
- работникам, выходящим на пенсию, с последующим увольнением.

2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, указанным в п.1.1 настоящего приложения, ежемесячно в следующих размерах:

- молодым специалистам – 3000 рублей;
- наставникам молодых специалистов – 1000 рублей;
- работникам, избранным председателем первичной профсоюзной

организации – 3000 рублей;

- уполномоченным по охране труда Профсоюза – 2000 рублей;

- работникам, в связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет – для мужчин) – в размере МРОТ;

- работникам, выходящим на пенсию, с последующим увольнением – в размере МРОТ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера для категории работников, указанных в п.1.1, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

2.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера конкретным работникам принимается руководителем Учреждения в соответствии с протоколом заседания экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

102

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» апреля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» апреля 2026 г.

ПОРЯДОК
предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик

1.Общие положения

1.1.Настоящий порядок предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Порядок) определяет условия установления и порядок предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты (далее – выплата) отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик.

1.2.Выплата предоставляется заведующим производством, поварам и водителям, работающим в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.Условия и порядок предоставления выплаты

2.1.Выплата предоставляется исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной деятельности.

2.2.Выплата предоставляется при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки):

-заведующим производством, шеф-поварам - из расчета 12500 рублей;

-поварам - из расчета 10570 рублей;

-водителям - из расчета 22500 рублей.

Выплата устанавливается за полностью отработанное время и выполненную норму труда (трудовых обязанностей) в месяце, за который производится выплата.

2.3.При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата предоставляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.4.Лицам, замещающим должности, указанные в пункте 2.2 Порядка, выплата предоставляется пропорционально отработанному в календарном месяце времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

2.5.Предельный размер выплаты, установленной одному работнику в одном муниципальном образовательном учреждении муниципального образования город-курорт Геленджик, работающему в должности заведующего производством, шеф-повара, не может превышать 12500 рублей в месяц, в должности повара - 10570 рублей в месяц, в должности водителя - 22500 рублей в месяц.

2.6.Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные муниципальным образовательным учреждением муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.7.Финансирование расходов, связанных с выплатой отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик.

Приложение 12
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
город-курорт Геленджик

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик

№ п/п	Муниципальные образовательные учреждения муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – МОУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений, кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1.Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик		
1.1	МОУ I группы по оплате труда руководителей	39 781,0
1.2	МОУ II группы по оплате труда руководителей	1,080
1.3	МОУ III группы по плате труда руководителей	1,162
1.4	МОУ IV группы по оплате труда руководителей	1,215
1.5	МОУ V группы по оплате труда руководителей	1,269
2.Руководители муниципальных образовательных организаций дополнительного образования муниципального образования город-курорт Геленджик		
2.1	МОУ I группы по оплате труда руководителей	47 600
2.2	МОУ II группы по оплате труда руководителей	1,090

2.3	МОУ III группы по оплате труда руководителей	1,227
3.Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик		
3.1	МОУ I группы по оплате труда руководителей	39 781
3.2	МОУ II группы по оплате труда руководителей	1,035
3.3	МОУ III группы по плате труда руководителей	1,07
3.4	МОУ IV группы по оплате труда руководителей	1,115
3.5	МОУ V группы по оплате труда руководителей	1,269

Приложение №4
Коллективного договора
МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Каптарь Л.В.
«16» декабря 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Касицкая В.А.
«16» декабря 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

№ п\п	Перечень должностей	Процент доплаты к должностному окладу	Примечание
1.	Повар	12	Специальная оценка условия труда
2.	Помощник воспитателя	12	Специальная оценка условия труда
3.	Кухонный рабочий	12	Специальная оценка условия труда
4.	Уборщик служебных помещений	12	Специальная оценка условия труда

Приложение №5
Коллективного договора
МАДОУ д\с№12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Каптарь Л.В.
«___»_____20____г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Касицкая В.А.
«___»_____20____г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

жизнедеятельности.	(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы	Мастер производственного обучения.

мастера производственного обучения).	
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

Приложение №6
Коллективного договора
МАДОУ д\с№12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«__»_____20____г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«__»_____20____г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи сотрудникам МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна»

1.Общие положения.

Материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна» по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями.

Материальная помощь оказывается в соответствии с настоящим Положением из средств общего фонда оплаты труда работников, а именно стимулирующей части фонда.

2.Размер, основания и порядок оказания материальной помощи.

Размер материальной помощи (не менее 1000 рублей и не более 5000 рублей) определяется решением «рабочей группы» по распределению стимулирующей части ФОТ исходя из основания оказания материальной помощи.

Материальная помощь работникам выплачивается по приказу руководителя МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна» на основании личного заявления, решения «рабочей группы» и ходатайства профсоюзного комитета МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна», где рассматривается основание оказания материальной помощи.

Основаниями оказания материальной помощи являются:

- приобретение дорогостоящих лекарств или платное лечение сотрудника и его детей;
- несчастный случай (авария, травма, пожар, порча имущества);
- смерть сотрудника или его близких родственников.

Также материальная помощь может оказываться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

Распределением средств занимается рабочая группа

Приложение №7
Коллективного договора
МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Каптарь Л.В.
«16» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Касицкая В.А.
«___» _____ 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

N п/п	Содержание мероприятий (работ)	Едини-ца учета	Кол во	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождае-мых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11
1	Проведение медосмотров	чел.	По необ-ходи-мости	Периоди-чески	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	40	39		
2	Приобретение спецодежды	шт., компл.	По необ-ходи-мости	1 раз в год	заместитель заведующего по АХР	11	11		
3	Приобретение моющих средств	Шт.	По необ-ходи-мости	1 раз в квартал	Заявка заместителя заведующего по АХР				
4	Проведение СОУТ на рабочих местах	Раб мест	По необ-ходи-мости	По мере необходи-мости	Заведующий, специалист по ОТ				
5	Приведение в норму естественного и искусствен-ного освещения на рабочих местах (замена перегоревших,	Шт.	По необ-ходи-мости	Периоди-чески	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	17	17		

	установка новых ламп)								
6	Приобретение медицинских аптечек с набором надлежащих медикаментов, препаратов, перевязочных и других материалов	Шт.	По необ-ходи-мости	Перед летним сезоном	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	11	11		
7	Организация обучения, инструктажа и проверке знаний по охране труда	Чел.	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ	40	40		
8	Пересмотр и перерегистра-ция инструкций по охране труда для работников и на отдельные виды работ	Шт.	По необ-ходи-мости	В соответ-ствии с нормами	Заведующий, специалист по ОТ	11	11		
9	Разработка плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда	----	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ				
12	Консультирован ие в области охраны труда руководителей и работников в целях пропаганды культуры труда и здоровья на работе	----	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ				
13	Участие в краевых конкурсах на лучшее состояние условий и охраны труда среди организаций Краснодарского края	Меропр.	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ				
14	Участие в краевых месячниках «Безопасный труд»	----	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ				
15	Организация и проведение ежемесячно Дня охраны труда	----	По необ-ходи-мости	Периодичес-ки	Заведующий, специалист по ОТ				

Приложение №8-9

Коллективного договора
МАДОУ д\с№12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«16» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«16» января 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

1. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ):
   1. Воспитатель- халат
   2. Помощник воспитателя- халат, фартук
   3. Уборщик служебных помещений - халат
   4. Заместитель заведующего по АХР – халат
   5. Повар – костюм х\б, фартук
   6. Кухонный рабочий- халат х\б, фартук
   7. Рабочий по комплексному обслуживанию здания – халат

2. Смывающимися и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами:
   1. Заместитель заведующего по АХР
   2. Помощник воспитателя
   3. Уборщик служебных помещений
   4. Кухонный рабочий

Приложение №10
Коллективного договора
МАДОУ д\с №12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с №12
«Маленькая страна»
_____ Каптарь Л.В.
«__»_____20____г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____ Касицкая В.А.
«__»_____20____г

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.03.2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАДОУ д\с №12 «Маленькая страна»

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности воспитатель, старший воспитатель имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 неделю. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. *В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.*

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической)

нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение №11
Коллективного договора
МАДОУ д\с№12 «Маленькая страна»
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Каптарь Л.В.
«__» _____ 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
МАДОУ д/с № 12
«Маленькая страна»
_____Касицкая В.А.
«__» _____ 20 26 г.

Перечень должностей МАДОУ д/с № 12 «Маленькая страна» муниципального образования город-курорт Геленджик, работники которых работают в режиме ненормированного рабочего дня и имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- заведующий – 7 календарных дней;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной части – 7 календарных дней

(Статья 119 ТК РФ)