

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.

20 06 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

МАДОУ д\с № 12

«Маленькая страна»

Касицкая В.А.



« 16 »

20 06 г.

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

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 отпусков;
- 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 Особенности 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 профсоюзной 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 работником 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» сентября 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

МАДОУ д\с №12

«Маленькая страна»



Касицкая В.А.

«16» сентября 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)