

Руководитель заведующий

Мартыненко В.Г.

(подпись Ф.И.О.)

«19» марта 2024 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Чугунная С.Н.

(подпись Ф.И.О.)

«19» марта 2024 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального  
образования Темрюкский район  
на 2024 - 2027 годы**

Принят на общем собрании работников.

Протокол от 18.03.2024г № 8

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район (МБДОУ ДС ОВ № 25).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 заведующий МБДОУ ДС ОВ № 25 Мартыненко Веры Григорьевны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чугунной Светланы Николаевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность в МБДОУ ДС ОВ № 25, 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 выборному органу первичной профсоюзной организации, 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 МБДОУ ДС ОВ №25, 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 МБДОУ ДС ОБ №25, 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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации МБДОУ ДС ОБ №25 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.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 19.03.2024 года по 18.03.2027 год (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 ИФНС России, Социальный Фонд РФ; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ;

- 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 МБДОУ ДС ОВ №25, 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. Работодатель вправе издать на основании

заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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 (преподавательской работы) 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 в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. 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.

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) 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 педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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 трех лет 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.<sup>2</sup>

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

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

---

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.<sup>3</sup>

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 11).<sup>4</sup>

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

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».<sup>5</sup>

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

---

<sup>3</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

<sup>4</sup> Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

<sup>5</sup> Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»



трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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 (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

### **III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика**

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 МБДОУ ДС ОВ № 25 .

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. Включать 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).<sup>6</sup>

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. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

---

<sup>6</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.<sup>7</sup>

#### 3.8.4. 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 не менее 10% от ставки, оклада в течение первых трех месяцев работы молодого специалиста;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% от ставки, оклада в течение первых трех месяцев работы молодого специалиста;

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

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

- не допускать увольнения молодого специалиста в связи с сокращением численности (штата) работников;

- не допускать увольнения работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, в связи с сокращением численности (штата) работников;

- не включать в трудовые договоры должностные обязанности по разработке рабочих программ работников, впервые поступивших на работу по специальности, в течение первых двух лет, после получения ими высшего или среднего профессионального образования;

- выявлять и поддерживать талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель- педагог и т.п.);

- содействовать деятельности Ассоциации и Совета молодых педагогов Краснодарского края;

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

---

<sup>7</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

### 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 МБДОУ ДС ОВ № 25.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, в том числе в проведении конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», 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. Поддерживают патриотическое воспитание молодёжи, способствуют организации молодёжного досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий: спортивные соревнования «А ну-ка девушки!», выезд на природу, посещение кинотеатров, театров, музеев, выставок, спектаклей, поздравление сотрудников с Днем дошкольного работника, 8 Марта, Новый год, юбилейные даты.

## 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 заведующего МБДОУ ДС ОВ №25, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и заведующей МБДОУ ДС ОВ № 25, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>8</sup>.

4.1.4. 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

---

<sup>8</sup> Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

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»).

4.1.5. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. 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 (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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. 4.1.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.9. Учебная 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.

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

4.1.11. Периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.12. 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).

4.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5).

4.1.14. 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.

4.1.15. 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).

4.1.16. 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, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу

по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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).

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.18. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

- заведующий – 56 календарных дней (*работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья «Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г.№ 466»*);

- воспитатели общеразвивающих групп- 42 календарных дня;

-воспитатели групп компенсирующей или комбинированной направленности – 56 календарных дней ;

- учитель- логопед – 56 календарных дней;

- Инструктор по физической культуре- 42 календарных дня;

-Музыкальный руководитель- - 42 календарных дня;

-Старший воспитатель - 56 календарных дней (*работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья «Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г.№ 466»*).

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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.19. 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.

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право по результатам СОУТ, на размер повышенной оплаты труда ; 4 % к окладу( Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников»).

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

4.1.22. 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.

4.1.23. 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 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9 к КД).

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:



работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- родителям и женам ( мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения , контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

- рождения внуков – до 3-х календарных дней;

- бракосочетания работников- до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3-х календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

- для обустройства детей работников в месте их обучения по очным программам высшего или среднего профессионального образования, связанное с переездом на новое место жительства – до 3- х календарных дней.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 7 календарных дней.

4.2.3. Работодатели, в День поминовения усопших (Радоницы) и других, установленных Губернатором Краснодарского края, нерабочих дней, в случае привлечения к работе в эти дни, оплату труда работников производят в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.<sup>9</sup>

4.2.4. 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.

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

---

<sup>9</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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 и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления денежных средств на лицевой счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 № 2 к КД), разработанного на основании Положения об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 29.01.2024 № 114.

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. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплаты производятся 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, наличия 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. В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

5.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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 , а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>10</sup>

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;

- отсутствия 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 планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.<sup>11</sup>

5.1.15. 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.

5.1.16. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей

---

<sup>10</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

<sup>11</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.<sup>12</sup>

## 5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МБДОУ ДС ОВ №25 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 МБДОУ ДС ОВ № 25 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;

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за превышение наполняемости групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка);

---

<sup>12</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 20 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 3( к Положению об оплате труда); № 3(к КД); № 4(к КД).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. 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.

6.1.3. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.4. 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).

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

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 5000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный 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-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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.

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ (иные виды поощрений));

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ : спартакиады, спортивные праздники, спартакиады.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной 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 № 6 к КД).

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социального Фонда Российской Федерации (до 20%) 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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

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 в соответствии с действующим законодательством; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать 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. Проводить специальную оценку 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 № 2 к Положению об оплате труда).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 7,8).

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. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывают деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

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 один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам 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 членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организуют 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, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

## **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, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 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.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

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);
  - режим рабочего времени работников в случае простоя.
- 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 обучающегося, 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);

- утверждение расписания занятий (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).

- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

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.

8.2.9. Председателям первичных профсоюзных организаций, за вклад в общие результаты деятельности МБДОУ ДС ОБ №25, участие в подготовке и организации социально- значимых мероприятий и прочее, производить выплаты за счёт средств работодателя в размере 20% от оклада.

## **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 и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора 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;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. 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, Уставом Профсоюза.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_С.Н.Чугунная  
«19» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_В.Г.Мартыненко  
«19» марта 2024г.

**Правила внутреннего трудового распорядка**  
**МБДОУ ДС ОВ №25 мо Темрюкский район**  
наименование организации

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.



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

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

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст.76 ТК РФ).

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

1.7. 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.

1.8. 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 ст. 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу,

по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 3-х часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников (*представителя работников*) принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

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

2.1. 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;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

#### 2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 215 ТК РФ)**
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст.263.1 ТК РФ).

4.2. В МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье .

Для операторов котельной устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет месяц.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

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

4.5. Режим работы МБДОУ ДС ОВ № 25- 10 часов. С 7.30 до 17.30 час.

Начало и окончание работы с 7.30 до 17.30

- в обычный рабочий день – с 7.30 час. До 17.30 час.;

- накануне выходных дней – с 7.30 час. До 16.30 час.;

Для воспитателей (смены):

- первая смена с 7.30 час до 14.30 час

- вторая смена с 11.00 час до 17.30 час

Для заведующего и заведующего хозяйством устанавливается ненормированный рабочий день.

Продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами .

Старший воспитатель - с 8.00 до 15.12 час.

Музыкальный руководитель – с 8.00 до 13.12 час.

Учитель –логопед- с 9.00 до 13.00 (понедельник, вторник, среда). В четверг с 13.00 до 17.00 час.

Младший воспитатель- с 8.00 до 16.12 час. Перерыв на обед с 13.30 до 14.30 час.

Повара: первая смена с 06.00 до 13.12 , вторая смена с 9 .00 до 16.12.

Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды с 8.00 до 16.42 час; перерыв на обед с 12.00 до 13.30 часа.

Дворник с 7.30 до 15.12 час, перерыв на обед с 12.00 час до 13.00 час.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами устанавливается для:

- работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения 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.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. 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.

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

4.8.4. 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;

4.8.4. 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;

4.8.5. 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.

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.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные 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.

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.

4.9. 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.

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

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. 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. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 5 .

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.10.1. 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.

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.

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.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации .

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. 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.

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.

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.

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

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

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

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

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.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

4.10.4. Педагогическим работникам не реже, через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение №9 КД).

4.10.4.1. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска.

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

4.10.4.3. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

4.10.4.4. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

4.10.4.5. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

4.10.4.6. 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.

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

## **7. Ответственность работника и работодателя**

7.1 Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2 Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причиненный вред.

7.3 Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4 Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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

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

**Приложение № 2**  
к коллективному договору  
МБДОУ ДС ОВ №25

СОГЛАСОВАНО  
Председатель П К

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ДС ОВ №25

\_\_\_\_\_ Чугунная С.Н.  
«19» марта 2024 года

\_\_\_\_\_ Мартыненко В.Г.  
«19 » марта 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
(о доплатах и надбавках)**  
МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования  
Темрюкский район

**1. Общая часть**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225), постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536), постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от

29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 114), Уставом МБДОУ ДС ОВ № 25.

1.2.Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в МБДОУ ДС ОВ № 25 в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25 за счет средств бюджета Краснодарского края и муниципального образования Темрюкский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ ДС ОВ № 25 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.3.Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25 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.

1.4.Условия оплаты труда работника МБДОУ ДС ОВ № 25, 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.

Определение размеров заработной платы работника МБДОУ ДС ОВ № 25 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

1.5.Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25, 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.

1.6.Заработная плата каждого работника МБДОУ ДС ОВ № 25 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества

затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.7. Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ ДС ОВ № 25 на соответствующий финансовый год.

## **2. Основные условия оплаты труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25**

Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя и его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами МБДОУ ДС ОВ № 25, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МБДОУ ДС ОВ № 25 на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных приложением 7 к Постановлению № 114.

2.2. Оплата труда работников, 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.

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

2.3. 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.

2.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с приложением 7 к Постановлению № 114, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября).

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

2.6. За время работы в периоды отмены (приостановки) образовательного процесса (оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановке) 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, оплата за это время не производится.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета педагогическим работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 5 к настоящему Положению.



### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам 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 со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы.

3.2. Выплаты работникам МБДОУ ДС ОВ № 25, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБДОУ ДС ОВ № 25, 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 МБДОУ ДС ОВ № 25, 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 МБДОУ ДС ОВ № 25, 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 настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МБДОУ ДС ОВ № 25 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты

компенсационного характера, а также 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 МБДОУ ДС ОВ № 25 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 22 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 МБДОУ ДС ОВ № 25.

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, коллективном договоре, локальном нормативном акте МБДОУ ДС ОВ № 25.

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 работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МБДОУ ДС ОВ № 25 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 (двух тысяч пятисот) рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленным окладу (должностному окладу), ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы в МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБДОУ ДС ОВ № 25.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБДОУ ДС ОВ № 25 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.10. Отдельным категориям работников МБДОУ ДС ОВ № 25 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 (в том числе руководителю, 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 выслугу лет, которая устанавливается работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам,

соответствующим сфере работы МБДОУ ДС ОВ № 25, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему 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 %.

4.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема педагогической работы дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 и (или) его заместителей.

4.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», при наличии знаков «Отличник народного просвещения»;

4.1.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1.4.1. Осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельным категориям работников МБДОУ ДС ОВ № 25 в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц (далее – выплаты).

1). Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя).

3. Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

2). Выплаты производятся за счет средств бюджета муниципального образования Темрюкский район следующим категориям работников: обслуживающий персонал (вахтер, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, сторож (вахтер), электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Условия осуществления выплат, определенных пунктом 4.1.4.1:

выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МБДОУ ДС ОВ № 25, по должности или профессии;

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

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

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

Занятие должности, 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.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.1.4.2. Осуществление доплат педагогическим работникам МБДОУ ДС ОВ № 25, реализующего образовательные программы дошкольного образования, в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц. Доплата носит дополнительный характер и выплачивается в целях усиления социальной защищенности педагогических работников МБДОУ ДС ОВ № 25.

Доплата педагогическим работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 производится за счет субвенции, предоставляемой из бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования следующим категориям работников:

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

2. Заведующий (директор).

3. Заместители заведующих, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

Условия осуществления доплаты, определенной пунктом 4.1.4.2 (осуществление доплат педагогическим работникам учреждения, реализующего образовательные программы дошкольного образования):

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МБДОУ ДС ОВ № 25, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии;

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 объёму работы.

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

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 доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам МБДОУ ДС ОВ № 25.

4.1.5. Премияльные выплаты (приложение № 3 к КД):

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

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

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 МБДОУ ДС ОВ № 25;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ ДС ОВ № 25;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.5.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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 МБДОУ ДС ОВ № 25 работника, состоящего с МБДОУ ДС ОВ № 25 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

4.1.5.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 вне зависимости от занимаемой должности – ко Дню воспитателя (27 сентября).

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

4.2. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ ДС ОВ № 25 на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.1 – 4.1.3 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.4. 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).

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.6. Отдельным категориям работников МБДОУ ДС ОВ № 25 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливается приказом Управления образованием в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МБДОУ ДС ОВ № 25. Минимальный размер должностных окладов по наименьшей группе оплаты труда руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 утверждается в размере 26000 (двадцати шести тысяч) рублей.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливаются в размере 60-75 процентов от должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. С учетом условий труда руководителям МБДОУ ДС ОВ № 25 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3,4 и 5 настоящего Положения соответственно.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25 и его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБДОУ ДС ОВ № 25 (без руководителя и его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.



Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБДОУ ДС ОВ № 25 определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого МБДОУ ДС ОВ № 25 (без руководителя ДОУ и его заместителей).

По решению Управления образованием руководителю ДОУ и 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 ДОУ, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя ДОУ и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

5.6. По решению Управления образованием руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципального задания (выполнения работ).

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

5.7. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образованием, заместителями руководителя – руководителем учреждения, 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.

5.8. Руководителю учреждения по приказу Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образованием.

5.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности

руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием 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 с этим же учреждением.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

руководителя учреждения – Приказом Управления образованием;

работников учреждения – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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, 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. Руководителем учреждения формируется штатное расписание и 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, сформированным 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.

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате  
труда работников  
МБДОУ ДС ОВ № 25

**Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым  
должностям работников МБДОУ ДС ОВ № 25**

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала	
1.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
2.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	0,00
2.2	3 квалификационный уровень: Воспитатель	0,09
2.3	4 квалификационный уровень: Старший воспитатель	0,10
3.1	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04

**Компенсационные выплаты , выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в % от оклада	Основание для установления выплаты
4.2.1.	<b>Дополнительная выплата за работу с вредными условиями труда:</b>		
	- поварам (за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов)	4%	Карта специальной оценки условий труда
	Младшему воспитателю	4%	Карта специальной оценки условий труда
4.2.2.	Дополнительная выплата за совмещение должностей	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ
4.2.3.	Дополнительная выплата за расширение зон обслуживания	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ
4.2.4.	Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ
4.2.5.	Выплата за работу в ночное время (сторожа)	35% (за каждый час работы в ночное время)	Ст.154 ТК РФ
4.2.6.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В двойном размере	Ст.153 ТК РФ
4.2.7.	Выплата за сверхурочную работу	Первые два часа - в полуторном размере;	Ст.152 ТК РФ

		последующие часы - в двойном размере	
4.2.8.	Выплата педагогическим работникам за работу в сельской местности.	2500 руб	Постановление администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район»
4.2.9.	Специалисту учителю-логопеду за специфику работы коррекционных групп	2000	Постановление администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район»

**ПОРЯДОК**  
**премирования работников**  
**МБДОУ ДС ОВ № 25**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок премирования работников МБДОУ ДС ОВ № 25 разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров, увеличения эффективности деятельности работников по реализации уставных целей и задач ДОУ и регулирует порядок и условия премиальных выплат работникам ДОУ.

1.2. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.

1.3. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном значении в виде фиксированной суммы.

1.4. Размер премиальной выплаты в процентах может быть переведен в абсолютное значение с округлением до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Премия выплачивается в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.6. Размер премиальных выплат не ограничен максимальным размером.

1.7. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работы за месяц, квартал, год, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

1.8. Конкретный размер премии по итогам работы определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении поставленных задач, с качеством выполнения функциональных обязанностей и другими показателями в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

1.9. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для премирования в течение квартала или до окончания установленного срока. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

1.10. Премиальные выплаты за общие результаты труда в отчетном году (по итогам работы за год) устанавливаются после подведения итогов деятельности учреждения на заседаниях органов самоуправления учреждением, из остаточного фонда оплаты труда и производятся при

условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

1.11. Премия по итогам работы за год выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год.

1.12. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников ДООУ, с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений в реализации уставных целей и задач учреждения.

1.13. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации ДООУ, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

1.14. При невыполнении работником заданий, выполнении с нарушением сроков нормируемых заданий, выполнении с плохим качеством премия не выплачивается.

1.15. Работодатель имеет право вносить предложения по снижению размера премии по итогам работы за производственные упущения в работе, за нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.16. Премирование работников за качество выполняемых работ производится согласно Положению об оплате труда работников.

1.17. Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат руководителю ДООУ определяется в Положении об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, кинематографии муниципального образования Темрюкский район, а также образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Темрюкский район».

## **2. Порядок и условия премирования работников**

2.1. Основанием для назначения премиальных выплат являются служебные записки старшего воспитателя, протоколы заседаний профкома по распределению стимулирующих выплат, а также персональные оценочные листы педагогов ДООУ.

2.2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, начисляется на должностной оклад работника за фактически отработанное время.

2.3. При увольнении работника по собственному желанию (статья 80 ТК РФ) либо по инициативе администрации (статья 71, пункты 3,5,6,7,8,9,11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ) до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

При увольнении работника по иным обстоятельствам до истечения квартала (полугодия, года), при уходе работника в отпуск по беременности и родам и (или) в отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет



премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанные календарные месяцы работы в учреждении.

Выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год) производится за фактически отработанное время.

2.4. Конкретный размер премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) определяется руководителем учреждения и выносится по представлению на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая входит в состав Совета ДООУ.

2.5. Профком проводит заседания, на которых ведется протокол. Решение о премировании, размерах премии принимается простым большинством голосов. На основании протокола Профкома издается приказ о выплате премии по итогам работы.

2.6. Выплата премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ производится по факту успешного выполнения настоящих работ.

2.7. Руководитель учреждения имеет право увеличить или снизить размер премии по итогам работы отдельным работникам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в пределах до 100%.

2.8. Предложения об увеличении или снижении размера премии по итогам работы вносятся старшим воспитателем или председателем первичной профсоюзной организации ДООУ на основании служебной/ докладной записки или иных документов (актов, справок и т.п.)

2.9. Размер премии по итогам работы может быть увеличен на:

25% - работникам, отмеченным ведомственными наградами в текущем периоде;

25% - работникам, отмеченным грамотами вышестоящих органов управления образования в текущем периоде;

15% - работникам, не имеющим листков временной нетрудоспособности в отчетном году;

15% - работникам, неоднократно занимавшим призовые места в конкурсах различных уровней в отчетном году.

2.10. Снижение размера премии по итогам работы или лишение ее полностью производится за некачественное выполнение и (или) невыполнение работником своих должностных обязанностей, нарушение производственной и трудовой дисциплины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок:

- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания – размер премии снижается на 30%;

- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора – размер премии снижается на 50%;

- Дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания – размер премии снижается на 70%;

-Посещаемость группы воспитанниками составляет менее 70% - размер премии снижается на 50%.

2.11. Основанием для снижения размера премии по итогам работы является решение руководителя учреждением на основании приказов о дисциплинарном взыскании в виде выговора, замечания, индивидуального оценочного листа педагога по результатам работы, мониторинга посещаемости воспитанников, служебных/докладных записок старшего воспитателя.

2.12. В приказе о премировании по итогам работы указывается конкретная причина и размер снижения размера премии конкретного работника. Все случаи снижения размера премии рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае.

2.13. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишение:

Наименование показателя	% Снижения премии
Неоднократное нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей (в том числе случаи детского травматизма по вине работника ДОУ)	100
Систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и функциональных обязанностей:	100
Низкий уровень исполнительской дисциплины: -наличие замечаний к ведению документации; -несвоевременная сдача отчетности, сдача отчетности с недостоверными данными	10 25
Нарушения работниками трудовой дисциплины: - прогул; - однократное появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; - курение на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения, курение в рабочее время; - распитие спиртных и содержащих алкоголь напитков на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения	100
Нарушение трудовой дисциплины: - самовольное оставление рабочего места (опоздание, ранний уход домой (несоблюдение режима рабочего времени), - отсутствие на рабочем месте в рабочее время)	50
Умышленная порча и (или) потеря муниципального имущества	100
Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения (несвоевременное устранение неполадок в работе технологического оборудования, инженерных сетей, и т.п.; несвоевременная подача заявок на устранение неполадок и	25

неисправностей)	
Систематическое нарушение профессиональной этики, наличие подтвержденных фактов коррупции	100
Отсутствие положительных результатов работы с семьей (наличие задолженности по оплате за детский сад, не предоставление документов, конфликтные ситуации, и т.п., наличие однократных и многочисленных жалоб родителей)	50
Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагогических работников и персонал ДООУ (низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное отношение к детям, некорректное отношение к родителям воспитанников и т.п.)	50
Недобросовестное отношение к выполнению должностных и функциональных обязанностей (наличие служебных / докладных записок, актов, приказов о наложении дисциплинарного взыскания)	100
Однократное нарушение режимных моментов пребывания в детском саду (зарядка, образовательная деятельность, время дневной и вечерней прогулки, режим питания, режим дневного сна)	25
Отсутствие либо некачественное ведение планов воспитательно-образовательной работы, другой обязательной документации педагогического работника (по каждому случаю)	50
Грубое нарушение санитарных норм и правил организации детского питания в ДООУ (нарушение технологии приготовления пищи, товарного соседства, несоблюдение правил и сроков хранения продуктов, нарушение графика уборки производственных помещений пищеблока и оборудования, прием продуктов питания с нарушением входного контроля и бракеража)	50
Некачественное приготовление пищи	25
Однократное нарушение правил первичной обработки продуктов питания	25
Грубое нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	100
Некачественная уборка территории учреждения, игровых площадок, уличных веранд в т.ч. наличие на пешеходных зонах наледи и льда, невыполнение графика кратности влажных и генеральных уборок групповых помещений, в т.ч. выноса ЖБО и ТБО на контейнерные площадки, нарушение режима проветривания групповых помещений, несоблюдение питьевого режима	25 - 50
Нарушение графика выдачи пищи, правил доставки пищи в группу, правил сервировки стола для приема пищи	10

Нарушение сроков выполнения нормируемых заданий или выполнение заданий с плохим качеством	25
---	----

### 3. Показатели премирования работников

3.1. Премии по итогам работы устанавливаются в разрезе категорий работников учреждения.

#### **Административно-управленческий персонал:**

- по итогам работы за год – до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за квартал – до 50% должностного оклада;
- по итогам работы за месяц – до 20% должностного оклада.

#### **Педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:**

- по итогам работы за год – до 200% должностного оклада;
- по итогам работы за квартал – до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за месяц – до 50% должностного оклада;

3.2. Премирование работников по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы производится по следующим показателям:

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, а также направленных на продуктивное взаимодействие с семьями воспитанников, в т.ч. в нетрадиционной форме – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- участие педагога в проведении открытых мероприятий, в конкурсах между образовательными учреждениями (на муниципальном, региональном и федеральном уровне), в том числе призовое личное участие работника в конкурсах профессионального мастерства – в размере от 2000 до 5000 рублей;
- активное и продуктивное участие в организационно-методической работе ДОО (подготовка докладов к педсоветам, общим родительским собраниям, разработка тематических консультаций, картотеки, проведение семинаров-практикумов, мастер-классов, создание и внедрение методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов, внедрение в образовательный процесс авторских разработок, инновационных педагогических и информационных технологий, разработка и внедрение социально значимых проектов, социальных акций и пр.) – в размере от 500 до 3000 рублей;
- работа в условиях эксперимента (стажировочных площадок) в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ – в размере до 3000 рублей;
- оригинальность и творческий подход к оформлению предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах – в размере 1000 рублей;
- активное и результативное ведение общественной работы в учреждении – в размере от 500 до 2000 рублей;
- разработка и успешное внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергоресурсов, улучшение условий труда работников ДОО, соблюдение режима энергосбережения в учреждении – в размере от 500 до 1000 рублей;

- качественная организация работы по развитию материально-технической базы учреждения, в том числе выполнение работ, обеспечивающих эффективное функционирование учреждения, групп – в размере от 500 до 2000 рублей;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения – в размере от 500 до 3000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, в том числе высокий уровень качества ведения документации, качественное выполнение плановых работ и заданий – в размере от 500 до 3000 рублей;
- высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса, при организации питания воспитанников – в размере от 500 до 2000 рублей;
- образцовая организация детского питания, соблюдение технологии приготовления пищи, обеспечение качества продуктов питания, качественное приготовление пищи – в размере от 1000 до 2000 рублей;
- качественное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповых помещениях, на пищеблоке, на территории и в помещениях ДОУ – в размере от 500 до 1500 рублей;
- высокий уровень посещаемости воспитанниками групп ДОУ (по сравнению с общими показателями, но не ниже 75%) – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- досрочное и качественное выполнение особо важных или срочных работ – в размере от 500 до 3000 рублей.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 19 марта 2024 года и действует до замены документом в новой редакции.

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ДС ОВ №25

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж**  
**работы в сфере образования**

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в организациях 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, 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
1	2
Методические (учебно-методические) организации всех	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами;

наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	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 организации 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 предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации 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 тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего 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 оргметод отдела республиканской, краевой, областной больницы.

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ДС ОВ №25

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам**  
**учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных**  
**организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и**  
**среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах**  
**СССР и Российской Федерации**

1. Порядок зачета педагогическим работникам учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации устанавливает случаи зачета педагогическим работникам учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных 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 учреждения 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 учреждения 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 настоящего 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 организаций (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 организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. 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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждения 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.

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_ С.Н.Чугунная  
«19» марта 2024г.

**Приложение № 3**  
к Коллективному договору  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_ В.Г.Мартыненко  
«19» марта 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании Российской Федерации », нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 25 (далее по тексту МБДОУ ДС ОВ № 25), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС ОВ № 25 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития трудовой деятельности, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, в рамках увеличения эффективности

1.4. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего

характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть в размере 25% (от оклада).

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС ОБ № 25 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.7. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.9. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС ОБ № 25 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, почётное звание и выслугу лет. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Работникам МБДОУ ДС ОБ № 25 устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определенный трудовым договором и должностной инструкцией. Данный вид дополнительных выплат устанавливается приказом заведующего ДОУ сроком до одного года (или до момента прекращения исполнения работником указанных выше обязанностей). Размер выплаты определяется с учетом объема выполняемых работ:

## СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % выражении и оклада	Периодичность
1	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:		Ежемесячно
1.1	- при наличии высшей квалификационной категории	0,20(20%)	
1.2	- при наличии первой квалификационной категории	0,15 (15%)	
	-		
2	За организацию и проведение мероприятий, способствующих укреплению и сохранению физического здоровья детей.	До 100%	Ежеквартально
3	За снижение уровня заболеваемости ниже среднестатистической по району.	До 100%	Ежеквартально
4	За снижение частоты необоснованных пропусков детей, выполнение плановой наполняемости, снижение заболеваемости детей.	До 100%	Ежеквартально
5	За достижение индекса здоровья не менее 28,5%	От 50до100%	Ежемесячно
6	За уровень физической подготовленности детей не ниже 80% высокого и среднего уровня готовности.	От 50до100%	Ежеквартально
7	За внедрение прогрессивных педагогических технологий	80 %	Ежемесячно
8	За участие в работе районного методического объединения и постоянно действующих районных семинаров	100 %	По мере проведения
9	За качественное проведение утренников, развлечений, досугов, театрализованных представлений, собраний, семинаров и других мероприятий, проводимых в рамках ДОУ.	100 %	по мере проведения
10	Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения:		
10.1	- за повышенный уровень работы в учреждении 2 категории (педагогическим работникам, руководящим работникам, деятельность	80%	Ежемесячно

10.2	которых связана с образовательным процессом) - за стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения, участие в муниципальных конкурсах	До 100 %	ежеквартально
10.3	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, дидактических игр, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе, передовых методов труда, высокие достижения в работе (пункт 3.6)	До 100 %	ежеквартально
11	За участие в конкурсах профессионального мастерства, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях, мероприятий для детей и работников - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне края	80 % 150 % 200 %	По мере проведения
12	За учёт детей ( мониторинг), подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного образования	70%	2 раза в год
13	За организацию работы по внедрению и проведению новых форм работы с детьми, посещающими и не посещающими учреждение	До 70%	Ежемесячно
14	Проведение профилактических работ по предупреждению травматизма , антитеррористической защищенности в ДОУ	100%	Ежемесячно
15	Высокие результаты в создании мотиваций для воспитательно-образовательного процесса, образцовое содержание помещения, за создание многообразной вариативной предметно-развивающей среды, результативное обновление развивающей среды.	До 70%	Ежеквартально
16	За использование компьютерных технологий, модифицированных программ, цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), новых форм и методов обучения.	До 100 %	Ежемесячно
17	Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность, улучшение качества	До 100%	2 раза в год

	обучения.		
18	За профессиональное и активное сотрудничество с родителями в организации педагогического процесса и привлечению к общественной жизни учреждения. За внедрение новых форм работы с родителями.	До 100 %	
19	За активное участие в подготовке и проведении праздничных утренников, развлечений, в т.ч. в качестве персонажей, оформлении зала, помещений детского сада, за творческий подход к организации мероприятий, создание костюмов	До 100%	По мере проведения
20	За разработку и эффективность использования методического сопровождения, обновление фонотеки, методического материала	80%	Ежемесячно
21	За своевременную и качественную подготовку педагогов к аттестации, за обеспечение и соблюдение нормативно-правовой базы работы.	100%	
22	За высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременное написание планов и т.д.)	До 100%	Ежемесячно
23	За работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (подворовой обход, выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства, выполнение общественной нагрузки, выполнение общественной работы в первичной профсоюзной организации и т.п.)	До 50%	Ежемесячно
24	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; корректное отношение к детям и родителям.	До 80%	Ежемесячно
25	За выполнение правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. соблюдение субординации, корректного отношения с коллегами и родителями, создание положительного имиджа педагога и учреждения за его пределами.	До 100%	Ежемесячно
26	За высокое качество подготовки к новому учебному году.	До 100%	
27	За активную работу в составе аттестационной комиссии ДОО	До 80 %	По мере участия
28	За изготовление и обновление дидактического	До 80%	Ежемесячно

	материала и методических пособий		но
29	За качественную подготовку и проведение адаптационного периода воспитанников и работу с их семьями	До 100 %	По мере проведения
31	За использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (сказкотерапия, двигательная гимнастика и т.п.)	80 %	Ежемесячно
32	За участие родителей в подготовке учреждения к новому учебному году.	100%	По мере участия
33	За создание имиджа учреждения в социуме, сфере.	100%	
34	За качественную реализацию планов оздоровительной работы в ДОУ и эффективное внедрение инновационных программ по оздоровлению детей и расширению зоны обслуживания	До 80%	Ежемесячно
35	За обобщённый личный педагогический опыт, модифицированную, авторизованную программу на срок аттестации (5 лет) с учётом дальнейшей работы с получением лицензии: На уровне района На уровне края:	150 % 200 %	1 раз в год
36	За качество организации работы с молодыми специалистами при использовании разнообразных форм работы (открытое ООД, мастер-класс, наставничество и т.д.).	50%	по мере проведения
37	Подготовка информационного материала по различным направлениям воспитательно-образовательной работы для предоставления на сайт организации и сообщества.	80%	Ежеквартально
38	За работу на персональном компьютере	80 %	Ежемесячно
39	За результаты работы по повышению качества воспитательно-образовательного процесса: наличие систем планирования, анализа и контроля.	80%	Ежемесячно
40	Оказание консультативной помощи педагогам и родителям по вопросам оздоровления детей	До 50%	Ежемесячно
41	За создание условий повышения профессионального роста педагогов (повышение квалификации, процента высшего образования педработников)	До 100%	2 раза в год



42	Качество реализации плана методической работы( внедрение новых форм методической поддержки профессионального уровня педагогов ДОУ)	До 50%	Ежемесячно
43	За работу с родителями по организации и участия их в изготовлении необходимого реквизита для проведения досуговых мероприятий.	До 80%	Ежемесячно
44	Своевременность исполнения приказов и распоряжений	До 100%	Ежемесячно
45	За своевременное и качественное оформление документации и отчётности	До 100%	Ежемесячно
47	За высокий уровень организации социальной работы в учреждении	До 50%	Ежемесячно
48	За организацию работы по социальной защите работников; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д.	До 100%	Ежемесячно
49	Правовое обучение работников, решение социальных вопросов работников	До 80%	Ежемесячно
50	За проведение мониторинга по обследованию речевого развития детей	До 50%	2 раза в год
51	За результативность коррекционно-развивающей работы с детьми	До 100%	Ежемесячно
52	За создание и организацию работы службы охраны труда в учреждении .	До 50%	Ежемесячно
53	За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению	До 50%	Ежемесячно
54	Высокий уровень дисциплины труда, правила и нормы <a href="#">охраны труда</a> , техники безопасности, производственной санитарии	До 100%	Ежемесячно
55	За внедрение энергосберегающих технологий, организацию экономии энергоносителей	До 50%	Ежемесячно
56	За эстетическое оформление групповых ячеек, веранд, помещений, предназначенных для осуществления воспитательно-образовательного процесса	До 100%	Ежеквартально
57	За эффективное дизайнерское решение в оформлении территории ДОУ	До 100%	2 раза в год
58	За эффективную совместную деятельность сотрудников в рамках единого образовательного процесса	До 100%	Ежемесячно
59.1	-За интенсивность и высокие результаты	До 150%	Ежемесячно

59.2	работы -за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	До 200 %	НО
59.3	-за сложность и напряженность выполняемой работы	До 200%	
59.4	-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 150%	
60	За эффективное внедрение инновационных программ по оздоровлению детей и расширению зоны обслуживания	До 50%	
61	За исполнение требований ФГОС, ФОП дошкольного образования в педагогической деятельности	До 100%	
62	За постоянное создание интересных проблемных ситуаций и мотиваций к образовательной деятельности у детей	От 30 до 100%	
63	По положительным результатам проверки Роспотребнадзора и др. контролирующих органов	До 100%	
64	За выполнение требований по противопожарной и антитеррористической безопасности учреждения	До 100%	Ежеквартально
65	За обеспечение своевременного и качественного контроля и санитарного состояния в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	50%	Ежемесячно
66	За активную помощь в организации воспитательно-образовательного процесса: участие в детских праздниках и развлечениях, помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам, помощь педагогу в организации закаляющих мероприятий и активной деятельности детей на прогулке	50-100%	Ежемесячно
67	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения.	До 100%	Ежемесячно
68	За материальную ответственность за всем находящимся в ДОУ и вновь полученным товарно-материальным ценностям.	До 100%	Ежемесячно
69	За разъездной характер работы	До 100%	Ежемесячно

70	За систематическую планомерную профилактическую деятельность по состоянию работы систем отопления, водоснабжения, канализации.	До 80%	Ежемесячно
71	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	100%	по мере проведения
73	За своевременное и качественное составление установленной отчётности и ведение документации	100%	Ежемесячно
75	За своевременное информирование администрации и служб МЧС в случае возникновения ЧС	80%	По мере проведения
76	За качественное выполнение работ по сохранности игрового оборудования и методических пособий	До 100%	Ежемесячно
77	За соблюдение санитарных требований к содержанию постельного белья, мягкого инвентаря, костюмерных принадлежностей.	До 100%	Ежемесячно
78	За содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	До 100%	Ежемесячно
79	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств	До 80%	Ежемесячно
80	За тщательное хранение и учёт имеющегося белья и спецодежды в прачечной, контроль за выполнением сотрудниками правил эксплуатации выданного имущества	До 100%	Ежемесячно
82	За творческий подход к изготовлению атрибутов, костюмов, пособий и т.п.	До 100%	Ежемесячно
83	За соблюдение технологии приготовления пищи, соответствие веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-раскладке (анализ качества)	До 50%	Ежемесячно
84	За содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку пищеблока	До 50%	Ежемесячно
85	За добросовестное отношение к работе и сохранность имущества	До 80%	Ежемесячно
86	За высокое качество подготовки помещений пищеблока к летнему сезону, к новому учебному году.	До 100%	Два раза в год
87	За активное участие в работе совета по питанию	До 50%	Ежемесячно

90	За образцовое содержание прилегающей территории учреждения, за безупречное содержание и сохранность технического оборудования	До 100%	Ежемесячно
91	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при чрезвычайной погодной ситуации (обледенение, снегопад, ураган)	100%	В течении года
93	За уход за растениями и клумбами (посадка цветов, кустарников, полив, прополка, выращивание рассады растений)	От 70 до 100%	По мере проведения
96	За хозяйственную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, косметическом ремонте, мероприятиях по благоустройству территории и др. хозяйственных работах)	До 150%	Ежемесячно
98	За работу, не связанную с основной деятельностью (по своевременному обкошу территории и другим хозяйственным работам) (сторож, электромонтёр)	От 80 до 100%	По мере проведения
100	За противопожарную безопасность, соблюдение техники и правил безопасности	До 80%	Ежеквартально
101	Выплаты по итогам работы за год	До 150%	В конце года
102	Выплаты работникам в честь профессионального праздника	До 100%	1 раз в год
103	Выплаты ко дню Матери и международному женскому дню	До 100%	2 раз в год
104	Всем работникам к юбилейным датам ( 55, 60, 65 лет)	100%	
105	За высокий температурный режим работникам пищеблока в летний период.	70%	в летний период
106	За активное участие в проведении единого санитарного дня в ДОУ	80%	По мере проведения
107	Руководство и организация работы педсоветов, круглых столов, мастер-классов	50-100%	По мере проведения
108	Работа в качестве наставника молодых педагогов	50-100%	
109	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, методических	50-100%	

	объединениях, педагогических конференциях.		
111	Результативность работы по подготовке воспитанников ДОУ для участия в конкурсах	До 100%	
112	Оформление информационных стендов и уголков для родителей (содержательность, эстетичность, соответствие установленным требованиям к печатному материалу, своевременная смена материала), подготовка фото- и видеопрезентаций	До 100%	
114	Своевременное осуществление контроля за качеством поставок продуктов питания	От 30-80%	
115	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	ДО 100%	
116	За активное участие в воспитательно – образовательной работе в группе: - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам; - помощь педагогу в организации закаляющих мероприятий и активной деятельности детей на прогулке.	От 50- до 100%	

**Приложение № 4**

к Коллективному  
договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МБДОУ ДС ОВ № 25

\_\_\_\_\_ С.Н.Чугунная

«19» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ ДС ОВ № 25

\_\_\_\_\_ В.Г.Мартыненко

«19» марта 2024г.

**ПОРЯДОК**

**оказания материальной помощи работникам**

**МБДОУ ДС ОВ № 25**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок об оказании материальной помощи работникам учреждения (далее – Положение) применяется в целях оказания материальной поддержки работников учреждения, обеспечения социальных гарантий и определяет основания, размер и условия назначения и выплаты материальной помощи работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район.

1.2. Единовременная материальная помощь является видом финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его письменному заявлению в связи с мотивированными причинами.

1.3. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств, вне зависимости стажа работы в учреждении, кроме причины сокращения численности или штата. В случае сокращения численности или штата, стаж работника в учреждении должен составлять не менее 10 лет.

1.4. Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

1.5. Временным, сезонным работникам, внешним совместителям материальная помощь не назначается и не выплачивается.

1.6. Выплата материальной помощи производится на основании решения и приказу руководителя учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее конкретный размер.

1.7. Назначение и выплата материальной помощи производится по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), в течение которого поступило заявление работника.

1.8. Периодичность выплат материальной помощи по одному основанию в течение календарного года устанавливается однократно.

1.9. Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность администрации учреждения, и зависит от финансового состояния учреждения, и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

## **2. Основания и размеры оказания материальной помощи**

2.1. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:

- Особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья, при наличии болезни, которая может привести к полной или частичной дееспособности; инвалидности; требующей серьезного хирургического вмешательства и медикаментозного лечения, так же в связи с увечьем, несчастным случаем, аварией самого работника или его несовершеннолетних детей в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- При выходе работника на пенсию - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- Непредвиденные обстоятельства - в размере до 3000 (трех тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- Гибель работника в результате несчастного случая - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей семье работника (при наличии экономии фонда заработной платы).

2.2. Перечень обязательных документов, прилагаемых к заявлению об оказании материальной помощи:

- копии документов, удостоверяющих личность и (или) родство: свидетельство о рождении, паспорт, свидетельство о перемене имени и фамилии)
- документы учреждений здравоохранения (справки, эпикризы и т.д.), справка ВКК, договор на лечение, рецептурные чеки, кассовый чек на приобретение дорогостоящих лекарств и предметов обихода для нуждающегося в лечении.
- справка МЧС, противопожарной службы, документы из органов МВД и прочее.

## **3. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с 19 марта 2024 года и действует до замены документом в новой редакции.

**Приложение № 5**

к Коллективному  
договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_ С.Н.Чугунная  
«19» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_ В.Г.Мартыненко  
«19» марта 2024г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, имеющих право на дополнительный  
оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Профессия, должность	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	Заведующий хозяйством	7 календарных дней	Ст.119 ТК РФ (ненормированный рабочий день)
2	Заведующий детским садом	7 календарных дней	Ст.119 ТК РФ (ненормированный рабочий день)
3	Председатель ПК	7 календарных дней	За содействие в решении социально-трудовых вопросов работников ДОУ и высокий уровень ведения документации, подготовки отчётов



**Приложение № 6**  
к коллективному договору

**Соглашение**

по улучшению условий и охране труда работников МБДОУ ДС ОБ № 25 на 2024 год  
Администрация МБДОУ ДС ОБ № 25 в лице заведующей и трудовой коллектив в лице  
председателя Профкома разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению  
условий и охране труда.

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						всего	женщ	всего	жен
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	7	7000	2024	комиссия	7	6	-	-
2	Проведение специального обучения заведующего ДОУ, уполномоченного по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев в обучающих организациях	5	10500	2024	Заведующий	5	5	-	-
3	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.			2024	Заведующий	23	23	-	-
4	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	23	172000	2024	заведующий	23	23	-	-
5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых	23	20000	2024	заведующий	23	23	-	-

	помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.								
6	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников	10	12000	2024	Заведующий	10	10	-	-
7	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда	23	-	2024	Комиссия по ОТ	23	23	-	-
8	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	1	12400	2024	Заведующий	23	23	-	-
9	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	2000	2024	Заведующий	1	1	-	-
10	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	23	1000	2024	Заведующий	23	23	-	-
11	Провести общий технический осмотр зданий и сооружений.	-	-	ежемесячно	Комиссия ОТ	23	23	-	-
12	Организация систематического административно-общественного контроля за состоянием охраны труда.	23	-	Весь период	Заведующий Комиссия ОТ	23	23	-	-
13	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно требованиям СанПиН	-	8000	Весь период	Заведующий	12	12	-	-
14	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	23		2024	Председатель ППО	23	23		
	Обслуживание газового оборудования ДООУ	-	7500	Третий квартал	Заведующий	23	23	-	-
	Диагностика холодильного	-	1000	Весь	Заведующий	2	2	-	-

	оборудования			период	ющий				
	Материалы для санитарно-противоэпидемических мероприятий	-	11000	Весь период	Заведующий	23	23	-	-

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**ст. 225 ТК РФ**) в организациях осуществляется: в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

***Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.***

Соглашение подписали:

Заведующий \_\_\_\_\_ Мартыненко В.Г.  
МП

Председатель Профкома \_\_\_\_\_ Чугунная С.Н.  
МП

**Приложение № 7**

к коллективному договору

Утверждаю

заведующий МБДОУ ДС ОВ №25

Мартыненко В.Г.

Согласовано

Председатель профкома

Чугунная С.Н.

19 марта 2024г.

МП

19 марта 2024г.

МП

**Перечень**

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г №767 н ст. 221 ТК РФ).

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (название типовой нормы)
1	<i>Младший воспитатель</i>	<i>Халат х/б Косынка Перчатки резиновые Фартук х/б Фартук клеенчатый Галоши</i>	<i>2 шт. 1 шт 6 пар 1 шт. 1 шт 1 шт</i>	<i>Санитарные правила 2.4.3648-20 п.3.1.9.</i>
2	<i>Повар</i>	<i>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</i>	<i>1 шт.  1 шт.  1 шт</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>
3	<i>Заведующий хозяйством</i>	<i>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием</i>	<i>1 шт  6 пар</i>	<i>Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н</i>
4	<i>Дворник</i>	<i>Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</i>	<i>1 шт  1шт</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от</i>

		<p><i>Плащ для защиты от воды</i></p> <p><i>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)</i></p> <p><i>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</i></p> <p><i>Перчатки для защиты от механических воздействий(стирания)</i></p>	<p><i>1 шт на 2 г.</i></p> <p><i>1 пара</i></p> <p><i>1 шт</i></p> <p><i>12 пар</i></p>	29.10.2021 г. №767н
5	<i>Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды</i>	<p><i>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)</i></p> <p><i>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</i></p> <p><i>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</i></p> <p><i>Перчатки для защиты от механических воздействий(стирания)</i></p>	<p><i>1 пара</i></p> <p><i>1 шт</i></p> <p><i>1 шт</i></p> <p><i>12 пар</i></p>	
6	<i>Подсобный рабочий</i>	<p><i>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)</i></p> <p><i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (стирания)</i></p> <p><i>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</i></p> <p><i>Перчатки резиновые</i></p> <p><i>Фартук</i></p>	<p><i>1 шт.</i></p> <p><i>1 шт.</i></p> <p><i>1 шт</i></p> <p><i>6 шт</i></p> <p><i>1 шт</i></p>	

**Приложение № 8**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Чугунная С.Н.  
19 марта 2024г.

Утверждаю  
заведующий МБДОУ ДС ОВ №25  
\_\_\_\_\_ Мартыненко В.Г.  
19 марта 2024г.

**Перечень**

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств  
(Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021г. №766н, ст. 221 ТК РФ).

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц	Основание
1	<i>Повар</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>  <i>крем для рук гидрофобный</i>  <i>крем для рук регенерирующий</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)</i>  <i>100 мл</i>  <i>100 мл</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>
2	<i>Младший воспитатель</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>  <i>крем для рук гидрофобный</i>  <i>крем для рук регенерирующий</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)</i>  <i>100 мл</i>  <i>100 мл</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>
3	<i>Дворник</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>

		<i>крем для рук гидрофобный</i>	<i>устройствах)</i> <i>100 мл</i>	
		<i>крем для рук регенерирующий</i>	<i>100 мл</i>	
4	<i>Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>
		<i>крем для рук гидрофобный</i>	<i>100 мл</i>	
		<i>крем для рук регенерирующий</i>	<i>100 мл</i>	
5	<i>Подсобный рабочий</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>
		<i>крем для рук гидрофобный</i>	<i>100 мл</i>	
		<i>крем для рук регенерирующий</i>	<i>100 мл</i>	
6	<i>Заведующий хозяйством</i>	<i>Мыло туалетное жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н</i>

**Приложение № 9**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_С.Н.Чугунная  
«19» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ ДС ОВ № 25  
\_\_\_\_\_В.Г.Мартыненко  
«19» марта 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**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 31 мая 2016 года № 644 «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 МБДОУ ДС ОВ №25.

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: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед; имеют право на длительный отпуск не реже , чем через каждые десять лет непрерывной работы.

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 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Длительный отпуск может быть разделен на 2 части. Минимальная продолжительность одной части отпуска 6 (шесть) месяцев.

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.

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 три дня. 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 №10**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Чугунная С.Н.  
19 марта 2024г.  
МП

Утверждаю  
заведующий МБДОУ ДС ОВ №25  
\_\_\_\_\_ Мартыненко В.Г.  
19 марта 2024г.  
МП

**ГРАФИК**

проведения специальной оценки условий труда  
в МБДОУДС ОВ № 25

(Ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ )

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	Воспитатели	3	III квартал 2024 года
2	Музыкальный руководитель	1	III квартал 2024 года
3	Дворник	1	III квартал 2024 года
4	Заведующий хозяйством	1	III квартал 2024 года
5	Оператор котельной	1	III квартал 2024 года

График составил:

Ответственный по охране труда МБДОУ ДС ОВ № 25 \_\_\_\_\_ Любич О.Н.

## **Приложение №11**

к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Чугунная С.Н.  
19 марта 2024г.  
МП

Утверждаю  
заведующий МБДОУ ДС ОВ №25  
\_\_\_\_\_ Мартыненко В.Г.  
19 марта 2024г.  
МП

### **Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ ДС ОВ №25**

#### **I. Общие положения**

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

#### **II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей

образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.