

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Заведующая  
МАДОУ детский сад № 82  
И.С.Позднякова  
«22» марта 2024 года



от «РАБОТНИКОВ»  
Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ детский сад № 82  
О.Н.Одерова  
«22» марта 2024 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение центр развития  
ребенка - детский сад №82 «Сказка»  
муниципального образования город Новороссийск

принят на 3 года

действует с 25.03.2024 года по 24.03.2027 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения г. Новороссийск"
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 22.03.2024 № 67
Вед. отделом И.О.Иванов
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

г.Новороссийск

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка - детский сад №82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск.

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:

1.3. 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 – заведующей

Поздняковой И.С,

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице

Одеровой О.Н.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет 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, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

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

1.6. 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 организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года на период с «25» марта 2024 года до «24» марта 2027 года (ст.43 ТК РФ).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с 25.03.2021 года по 25.03.2024 года (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, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации; 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 Пенсионного 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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (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 об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, 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. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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>

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;

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

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:

- предупреждать 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 (*указать конкретное кол-во времени, например, 1 час в неделю*) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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.

Работодатель обязуется создавать (выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и иных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

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.



Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства, коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка (включая режим рабочего времени) и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей дистанционной работы.

Взаимодействие дистанционного работника и работодателя, за исключением случаев заключения в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении, осуществляется путем обмена электронными документами с использованием корпоративной электронной почты, в том числе для подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, обращения к работодателю с заявлением, предоставление работодателю объяснений либо другой информации, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, а также ознакомления дистанционного работника с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись.

Каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее следующего рабочего дня (в том числе путем отправки уведомления о прочтении, запрашивающей такое уведомление стороне).

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 № 13).<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 отчетности 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 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.

<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».

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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в том числе работников в возрасте от 25 до 65 лет.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. 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)* один раз в месяц *(указать периодичность выплаты и срок)*;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2000 рублей *(указать периодичность, срок)*;

- 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; *(Другие гарантии, формы работы с молодыми специалистами)*.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников *(желательно указать наименование мероприятий)*, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

#### **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)*,

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

графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, 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 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

<sup>8</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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 (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или 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).

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. 96, ст. 99, ст. 259 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, имеющему 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 №53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации ил войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. 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 нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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



4.1.17. 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»

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 на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

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» (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, Приложение № 2).

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;

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

4.2.3. Работникам, проходящим или прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции COVID-19, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня с сохранением за работниками заработной платы. Указанный отпуск может присоединяться к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.2.4. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - *(указать число календарных дней)*;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - *(указать число календарных дней)*;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - *(указать число календарных дней)*;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - *(указать число календарных дней)*;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарных дней;
- членам профкома - 1 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – календарных дня;
- за стаж работы в организации ( лет ) -календарный день
- (указываются другие основания, количество дней с учетом финансовых возможностей организации).

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

4.2.6. 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.

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 15 числа, окончательный расчет 30 число.

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, разработанного на основании *Положения №4*.

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

5.1.5. 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.

5.1.6. 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.

5.1.7. 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.

5.1.8. 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 № 3 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 Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

5.1.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, 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.

5.1.11. 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.

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>10</sup>

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

---

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

- 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.

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

5.1.15. 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>

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

5.1.17. 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 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 организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

## 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 *(для организаций, расположенных в сельской местности)*.

6.1.4. Выплачивать 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.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника после увольнения превышает один месяц выплачивать ему средний месячный заработок или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся за этот месяц.

В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, выплачивать уволенному работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

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

6.1.6. *Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск (из фонда экономии заработной платы).*

6.1.7. *Выплачивает материальную помощь (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).*

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



6.1.9. Оказывает материальную помощь лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.10. 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 Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-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 (для организаций, расположенных в сельской местности);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (желательно указать перечень мероприятий: спартакиады, Дни здоровья и др..)

## **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.

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 суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ, Отраслевое соглашение на 2022-2024 г.г.).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 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 (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном

порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. 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 № 3*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3.1. 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.

8.3.2. 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).

8.3.3. 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).

8.3.4. 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).

8.3.5. 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).

8.3.6. 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 14 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. 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).

8.3.8. 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 (*указать другие комиссии*).

## **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.

- информация о выполнении коллективного договора в письменной форме предоставляется в орган по труду, проводивший уведомительную регистрацию коллективного договора (до 25 июня и до 25 декабря).

- разьяснять 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.

**Приложение № 1  
к коллективному договору  
МАДОУ Детский сад № 82**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель  
профессионального комитета  
МАДОУ Детский сад № 82

  
О.Н. Озерова  
«22» марта 2024 года



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующая  
МАДОУ Детский сад № 82

  
И.С. Позднякова  
«22» марта 2024 года



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО  
РАСПОРЯДКА  
МАДОУ Детский сад № 82**

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 учреждении.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

1.3. В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ (новая редакция) при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или ) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

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

-при поступлении на работу в образовательную организацию работник обязан предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении. Ст.331 Трудового Кодекса РФ.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

-лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

В соответствии со статьей 351.1( ТК РФ) к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и

социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 трудового Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 трудового Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при 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 трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 трудового Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев.

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

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

1.6. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу (должность) Работодатель обязан:

1) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его обязанности;

2) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, настоящими Правилами и иными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить работника под роспись с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации;

4) под роспись провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

1.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.8. Прекращение (расторжение) трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Работники вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

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

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

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

1.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В указанных выше случаях уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго и третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты (ст. 178 ТК РФ).

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

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

восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части 1

статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 ст. 77 ТК РФ).

1.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

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

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ». Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

## **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. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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 работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца – 15 числа за первую половину отработанного времени и 30 числа месяца, за вторую половину отработанного времени.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени предусматривается для следующей категории работников (ст.92; 333 ТК РФ):

- для воспитателей – 36 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

4.2. В МАДОУ детский сад №82 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. Начало работы:

4.3.1. Для воспитателей -

I смена: 07.00 – 14.12 часов

II смена: 11.48 – 19.00 часов

I смена: 07.00 – 14.00 часов

II смена: 8.00 – 16.00 часов

III смена: 13.00 – 19.00 часов

Для воспитателей обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками.

4.3.2. Для заведующей, младших воспитателей, кладовщика, кастелянши, делопроизводителя, завхоза, рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, дворника, уборщика служебных помещений: с 08.00 до 17.00 час., перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, в свободное от работы время, не покидая рабочего места.

4.3.3. Для поваров - I смена: 06.00 – 15.00 часов

II смена: 9.00 – 18.00 часов

Перерыв для отдыха и питания не менее 60 минут в свободное от работы время.

- 4.3.4. Для музыкального руководителя - с 08.00 – 13.18 часов;  
для инструктора по физкультуре – с 08.00 – 14.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут).

- 4.3.5 Для старшей медсестры - с 8.00 – 16.48 часов.

Перерыв для отдыха и питания не менее 60 минут в свободное от работы время.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности.

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

4.6. 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.

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ

в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение ( незавершение ) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) 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.

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.

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; 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.

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.

4.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, а так же по иным семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по согласию работодателя и письменного заявления работника.

## **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 нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление 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 не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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, 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 профкома.

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

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Заведующая  
та  
МАДОУ детский сад № 82  
И.С.Позднякова  
«22» марта 2024 года



от «РАБОТНИКОВ»  
Председатель профсоюзного комите-  
та  
МАДОУ детский сад № 82  
О.Н.Одерова  
«22» марта 2024 года



## 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 Детский сад № 82.

2. Педагогические работники образовательной организации 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 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности воспитатель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель, музыкальный руководитель имеет право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу,



либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели. При этом оставшаяся неиспользованной 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 на один год (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)).

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 образовательной организации.

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 № 3  
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель  
Профсоюзного комитета  
МАДОУ Детский сад № 82

*Озерова О.Н.* Озерова  
«22» марта 2024 года



МАДОУ Детский сад № 82

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующая  
МАДОУ Детский сад № 82  
И.С.Позднякова

«22» марта 2024 года



Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и на повышенную оплату труда

№ п/п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Повар	12%	7	Карта СОУТ 5850028-5850030
2.	Младший воспитатель	12%		Карта СОУТ 5850016А-5850020
3.	Старшая медсестра	4%	14	Карта СОУТ 5850021

**Приложение № 4 к  
коллективному договору.  
Утверждаю**

**Мнение профсоюзного комитета  
учтено**

Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ детский сад № 82  
«Сказка»  
г. Новороссийск



*Одерова* О.Н. Одерова

«18» января 2024г.  
Протокол № 1

Заведующий  
МАДОУ детский сад № 82  
«Сказка»  
г. Новороссийск



*И.С.Позднякова* И.С.Позднякова

«18» января 2024г.

**Положение**

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск

**1. Общие положения**

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск (далее-Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года

№ 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31);

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ № 82 «Сказка» (далее – Организация) муниципального образования город Новороссийск.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

работник Организации – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАДОУ детский сад № 82 «Сказка» в соответствии с ТК РФ;

заведующий и его заместитель, – работник, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н; педагогический работник, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников организации за счет средств бюджета Краснодарского края.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Организацией самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.5. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 82 «Сказка»;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера премии, баллы, персональный повышающий коэффициент (ППК);

порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя;

другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Новороссийской городской организацией

Общероссийского Профсоюза образования.

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск (далее МАДОУ детский сад № 82 «Сказка»).

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Определение размеров заработной платы работника Организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

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

1.10. Месячная заработная плата работников Организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда Организации не уменьшается.

1.13. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и бюджета муниципального образования город Новороссийск.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Организации, 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.

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
Должности служащих первого уровня		
Базовый размер должностного оклада – 8365,00 рублей		
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель.	0,00	8365,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования		
Базовый размер должностного оклада – 9797,00 рублей		
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра по диетическому питанию.	0,00	9797,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый размер должностного оклада – 9991,00 рублей		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	0,00	9991,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый размер должностного оклада 8875,00руб.		
1 квалификационный уровень: Специалист по охране труда	00,00	8875,00
5 квалификационный уровень: специалист по закупкам	0,00	8875,00

2.2. 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.



№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1	Должности педагогических работников		
1.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00	12522,00
1.2	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	0,00	13649,00
1.3	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	0,00	13775,00

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

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

2.3. Минимальный размер окладов рабочих профессий:

Профессии рабочих	Базовый размер оклада, рублей
Дворник	8121,00
Уборщик территории	8365,00
Уборщик служебных помещений	8121,00

Рабочий бассейна	8365,00
Кладовщик	8121,00
Повар 3 разряда	8616,00
Повар 4 разряда	8875,00
Повар 5 разряда	9142,00
Электрик	8365,00
Электрик 3 разряда	8616,00
Электрик 5 разряда	9142,00

2.4. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в котором вышеуказанные работники работают.

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

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

2.7. 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.

«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», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

2.9. Месячная заработная плата работников МАДОУ детский сад № 82 «Сказка» состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.11. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.12. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист.

2.13. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.1. Оплата труда работников МАДОУ детский сад № 82 «Сказка», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также за дополнительные виды работ 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 специфику работы педагогическим и другим работникам Организации;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

- за руководство методическими объединениями;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Организации, 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.

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Организации, 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.

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).

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

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

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

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и

стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Организации,

осуществляющей образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Организации с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

3.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

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

4.1. Работникам Организации (в том числе заведующей, его заместителю) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

#### 4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Организации.

#### 4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которые устанавливаются работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) надбавка за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

1) размер повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

1) размеры повышающего коэффициента:

0,10 – за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

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

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);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим

подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований имеющему большее значение.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается в абсолютном значении и применяется по следующим основаниям (приведено в приложении № 7) к настоящему Положению - ППК (персональный повышающий коэффициент).

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие фактор. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются премии (приложение № 1):

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

добросовестное, своевременное 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 Организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей критериев оценки эффективности труда работников по итогам работы за месяц (баллы). (приложение № 2.3.4.5.6.8.9.10).

Выплаты по баллам по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер баллов по результатам работы устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в



соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогического персонала.

Стоимость балла постоянная, размер 200руб.

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

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

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 осуществляется по решению заведующей.

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

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

4.1.8. Премия к отраслевому профессиональному празднику ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября), может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности:

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

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

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается заведующей Организации в пределах фонда оплаты труда.

4.3. 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).

4.4. Отдельным категориям работников Организации могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.4.1. Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников Организации в размере 3000 рублей являются: осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной

образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск и 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 объему работы.

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

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

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

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

4.4.2. Условиями осуществления доплат педагогическим работникам Организации в размере **3000 рублей** являются: осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора с Организацией, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, в том числе на условиях совместительства и выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

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

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

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

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

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

4.4.3. Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования, в дошкольные образовательные организации муниципального образования город Новороссийск.

4.4.4. Условиями осуществления доплат является осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой специалист) трудовой деятельности в Организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

4.4.5. Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дату трудоустройства молодого специалиста.

4.4.6. Исчисление возраста молодого специалиста осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого специалиста (документа его заменяющего).

4.4.7. Выплата (доплата) устанавливается молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому специалисту осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому специалисту производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между Организацией и молодым специалистом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по

причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому специалисту не осуществляется. Выплата (доплата) молодому специалисту возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым специалистом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого специалиста из Организации в другую муниципальную дошкольную образовательную организацию муниципального образования город Новороссийск. Муниципальная организация, с которой молодой специалист прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому специалисту справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому специалисту, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная организация, с которой молодой специалист заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим пунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Муниципальная организация в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых специалистов на бумажном носителе.

4.4.8. Выплаты доплат молодым специалистам, поступившим на работу в Организацию, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 2000 рублей, второй и третий год - в размере 1 000 рублей из краевого бюджета.

4.4.9. Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

4.4.10. В Правовом акте Организации, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «доплата молодому специалисту».

4.4.11. Споры, возникающие между молодыми специалистами и Организацией, решаются ими с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов с соблюдением положений Общих требований. При не

достижении согласия споры решаются в судебном порядке.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада заведующего Организации устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов.

5.2.2. Размер должностного оклада заведующей Организации устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда заведующей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Организации.

5.2.3. Порядок отнесения Организации по группам по оплате труда заведующей Организации устанавливается локальными актами управления образования.

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

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

5.3. С учетом условий труда заведующей Организации могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей Организации, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Организации (без руководителя учреждения, 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 заведующей, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя

учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей Организации, его заместителей и средней заработной платы работников Организации может быть увеличен по решению управления образования. По решению управления образования заведующей Организации, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для заведующей Организации и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

5.5. По решению управления образования заведующей Организации могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Организации, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заведующей Организации определяются локальными актами управления образования.

5.6. Заведующей Организации по решению управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными положением об оплате труда руководителей.

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

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Организации приказом управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности заведующей Организации, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Организации не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образования о возложении временного исполнения обязанностей заведующей Организации указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение таких обязанностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Организации с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада заведующей.

В случае исполнения обязанностей заместителем руководителя доплаты не назначаются.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

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

- руководителя учреждения – правовым актом управления образования;
- работников Организации (за исключением руководителя учреждения);
- локальным нормативным актом Организации и (или) коллективным договором.

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

- работников Организации (за исключением заведующей Организации);
- заведующая Организации на основании письменного заявления работника учреждения;
- заведующей Организации - управлением образования на основании письменного заявления работника.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Организации, 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 Организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Организации, 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 Организации 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 Организации 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 Организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников формируется штатное расписание и утверждается приказом заведующей Организации, согласовывается начальником управления образования.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующей Организации.

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

В штатном расписании указываются должности работников Организации, 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 Организации, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образованием.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда Организации управление образования вправе принять решение об утверждении Методических рекомендаций по определению:

- штатной численности работников Организации ( типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Организации.

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024г.

Принято на общем собрании трудового коллектива  
МАДОУ детский сад № 82 «Сказка»  
протокол общего собрания № 3 от « 01 » января 2024 г.





Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
центр развития ребенка- детский сад № 82  
«Сказка»  
муниципального образования город  
Новороссийск от 18 января 2024 г.

### Премии

1.	Участие в качестве актеров в детских праздниках.	300
2.	Успешность прохождения аттестации (одноразово): - первая категория - высшая	3000
		5000
3.	Оформление тематических стендов, выставок на уровне детского сада	500
4.	За высокую результативность работы по итогам проверок различного уровня, по итогам внутреннего контроля. Проверка на уровне - ДОУ - города - края и выше	1000
		2000
		3000
5.	Преобразование развивающей среды в ДОУ (ФГОС): - создание новых зон, центров; - дополнение, изменение имеющихся центров, зон	3500
		2000
6.	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне: - ДОУ - города муниципалитета - края - Р.Ф. - международном	300 (за каждое)
		1000 (за каждое)
		2000
		3000
		3500
7.	Использование современных образовательных технологий ( в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации деятельности	1000
8.	Участие детей в очных конкурсах, в соответствии с планом: - в ДОУ - в городских мероприятиях - региональные, Российские, международные конкурсы <b>Победители:</b> - в ДОУ - в городских мероприятиях - региональные, Российские, международные конкурсы - участие в дистанционных и интернет конкурсах	500
		1000
		2000
		1000
		3000
		4000
		500
9.	Проведение открытых занятий и мероприятий с предоставлением оформленных сценариев на уровне:	

	- ДОУ;	500
	- города;	1000
	- региональные, Российские, международные конкурсы	3000
10.	За разработку, масштабирование для родительской общественности, педагогических работников, сторонних лиц информационных, методических материалов (памятки, брошюры, буклеты, газеты, информационные листы, консультации), в том числе через ведение социальных сетей Telegram, VK.	5000
11.	Выплата работнику, уходящему на пенсию	3000
12.	Выплата работнику, уходящему в отпуск	По решению проф. ком.
13.	Участие семей воспитанников в конкурсах:	
	- внутри группы и интернет сайта	300
	- на уровне ДОУ	500
	- городские	1000
	- краевые	1500
	- всероссийские	2000
	Призовые места:	
	- ДОУ, интернет сайта	1000
	- краевого уровня	2000
- Российском или международном	3000	
14.	Результат участия педагога в очных конкурсах и подготовка к ним:	
	- ДОУ	500
	- выше ДОУ	2000
	- <b>призовые места и победы</b>	
	- ДОУ	1000
	- город	2000
	- краевого уровня	3000
- российского уровня	3500	
15.	Инновационная деятельность, участие в реализации инновационных программ, площадок (МИП, МАП, ФЭП и т.д.), внедрение новых методик, технологий нового поколения:	
	- муниципальное	1000
	- региональное	2000
	- федеральное	3000
16.	Результативные выступления педагогов ДОУ на различных мероприятиях, курируемых старшим воспитателем на уровне:	
	- города	2000
	- края	2500
	- федерального уровня	3000
17.	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж ДОУ (проведение городских мероприятий на территории детского сада	

	и т.п.):	
	- муниципальное	2000
	- региональное	2500
	- федеральное	3000
18.	Организация аттестационной и курсовой работы с педагогами (за каждого). На период проведения.	за каждого 500
19.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год	по решению проф. ком.
20.	Сопровождение педагогической практики студентов: -для воспитателей;	1000,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
образовательного учреждения центр  
развития ребенка-детский сад №82 «Сказка»  
от «18» января 2024г.

Баллы Воспитатель \_\_\_\_\_

2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показател	Само оценка	Оценка эксперта
<b>1.</b>	<b>Интенсивность педагогического труда</b>			
1.1	Увеличенный списочный состав детей более 30 чел. (при наличии 2-х воспитателей на группе) – 1 балл за каждого ребенка сверх 30 чел.	1		
	Увеличенный списочный состав детей, более 40 чел. (при наличии 3-х воспитателей - 1 балл за каждого ребенка сверх 40 чел.)	1		
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	1		
<b>2</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
2.1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	1		
2.2	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДОО (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>3.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
3.1	Отсутствие замечаний по технике безопасности, охране труда	2		
3.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
3.3.	Соответствие групповых помещений требованиям СанПиН	2		
3.4.	Отсутствие травматизма в организации деятельности с детьми.	3		
<b>4.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами</b>			
4.1	Отсутствие замечаний в текущей документации педагога	2		
4.2.	Создание условий для организации различных видов деятельности дошкольников, в том числе соответствие принципа «голос и рука ребенка».	2		
4.3.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
4.4.	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОО на месяц.	1		
4.4.	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОО	5		
4.6.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей с использованием официальных социальных сетей учреждения (видеоролики, онлайн сюжеты и т.д).	3		
4.7.	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа	2		
<b>5.</b>	<b>Взаимодействие с родителями</b>			
5.1	Своевременная оплата за детский сад и дополнительные услуги	2		
5.2	Работа с неблагополучными семьями (состоящие на внутреннем учете)	2		
5.3	Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения:			
	100%	2		
	80%	1		

Баллы педагог-психолог \_\_\_\_\_ 2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показате лей	Само оценка	Оценка эксперта
<b>1.</b>	<b>Интенсивность педагогического труда</b>			
1.1	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	1		
<b>2.</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
2.1.	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДОУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>3.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
3.1.	Отсутствие замечаний по технике безопасности и охране труда.	2		
3.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
3.3.	Отсутствие замечаний по соответствию кабинета педагога – психолога эстетике.	2		
<b>4.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
4.1.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя	2		
	Наличие материалов по взаимодействию с семьей с использованием официальных социальных сетей учреждения (видеоролики, онлайн сюжеты и т.д.)	3		
<b>5.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО</b>			
5.1.	Отсутствие замечаний по оформлению текущей документации	2		
5.2.	Отсутствие замечаний по созданию психологического, соматического и социального благополучия воспитанников.	3		
5.3.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
5.5.	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц.	1		
5.6.	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа	2		
5.7.	Системное взаимодействие с педагогами в реализации совместных мероприятий	3		
5.8.	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ	5		
5.9.	Создание условий для организации деятельности с воспитанниками (развивающая среда)	2		
5.10.	Создание условий для качественных межличностных отношений в коллективе ДОУ (тренинг, семинары и т.д.)	1		
<b>6.</b>	<b>Взаимодействие с родителями</b>			
6.1.	Отсутствие замечаний по работе с неблагополучными семьями	2		
6.2.	Работа с семьями воспитанников, нуждающихся в коррекционно-развивающих занятиях (за одну семью).	2		
<b>ВСЕГО</b>		<b>40</b>		

Абрамова Е.В.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
центр развития ребенка- детский сад № 82  
«Сказка»  
муниципального образования город  
Новороссийск от 18 января 2024г.

Баллы учитель-логопед \_\_\_\_\_

2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Школа показате лей	Само оценка	Оценка эксперта
<b>1.</b>	<b>Интенсивность педагогического труда</b>			
1.1	Превышение нормативной наполняемости	3		
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	2		
<b>2</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
2.2	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДООУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>3.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
3.1	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда.	2		
3.2	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
	Отсутствие замечаний по соответствию кабинета учителя - логопеда эстетике.	1		
<b>4.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
4.1	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя	2		
<b>5.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО</b>			
5.1	Отсутствие замечаний по оформлению текущей документации	2		
5.2	Отсутствие замечаний по созданию речевого и коммуникативного благополучия воспитанников в организации	3		
5.3	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДООУ на месяц.	5		
5.4	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа.	2		
5.5	Системное взаимодействие с педагогами в реализации совместных мероприятий	3		
5.6	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДООУ	5		
<b>6.</b>	<b>Взаимодействие с родителями</b>			
6.1	Работа с семьями воспитанников, нуждающихся в коррекционно-развивающих занятиях (за одну семью)	2		

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
образовательного учреждения центр  
развития ребенка-детский сад №82  
«Сказка»  
«18» января 2024г.

Баллы музыкальный руководитель \_\_\_\_\_ 2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показателя	Само оценка	Оценка эксперта
<b>1.</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
1.1.	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДОУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>2.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
2.1.	Отсутствие замечаний по технике безопасности, охране труда	2		
2.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
2.3.	Отсутствие замечаний по соответствию помещений музыкального зала эстетике.	2		
<b>3.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
3.1.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя	2		
<b>4.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами</b>			
4.1.	Отсутствие замечаний по оформлению текущей документации.	2		
4.2.	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа	3		
4.3.	Создание условий для качественной реализации деятельности по художественно – эстетическому развитию (РППС).	2		
4.4.	Взаимодействие с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
4.5.	Взаимодействие с семьей с использованием официальных социальных сетей учреждения (видеоролики, онлайн сюжеты и т.д).	3		
4.6.	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц.	3		
4.7.	Организация контроля за организацией РППС по художественно-эстетическому развитию в группах (организация центров, материалов и оборудования)	3		
4.8.	Системное взаимодействие с педагогами в реализации совместных мероприятий.	3		



Баллы Инструктор ФК \_\_\_\_\_

2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Само оценка	Оценка эксперта
<b>1</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
1.1.	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДООУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>2.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
2.1	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности охраны труда	2		
2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины .	2		
2.3	Отсутствие замечаний по соответствию спортивного зала требованиям САНПиН.	2		
2.4.	Отсутствие травматизма в организации деятельности с детьми.	2		
2.5.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя.	2		
<b>3.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами</b>			
3.1.	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа	2		
3.2.	Отсутствие замечаний по оформлению текущей документации	3		
3.3.	Создание условий для организации различных видов деятельности дошкольников, в том числе соответствие принципа «голос и рука ребенка».	2		
3.4	Наличие материалов по взаимодействию с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
3.5.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей с использованием официальных социальных сетей учреждения (видеоролики, онлайн сюжеты и т.д).	3		
3.7.	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДООУ на месяц	4		
3.8.	Системное взаимодействие с педагогами в реализации совместных мероприятий.	3		
3.9.	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДООУ	5		
3.11.	Организация контроля за организацией РППС по физическому развитию в группах (тетрадь здоровья, центр по физическому развитию, материалы и оборудование).	3		
<b>ВСЕГО</b>		<b>40</b>		

Абрамова Е.В.  
Дегальцева О.Н  
Ефимова А.О  
Кузнецова О.В.  
Шаповалова Т.В.  
Позднякова И.С.

### Персональный повышающий коэффициент

№ п/п	Показатели количества и качества оказываемых услуг (выполняемых работ)	%	в рублях
1	Наличие грамот, дипломов призеров, победителей (по итогам года)- педагоги	0,22	3000,00
2	Наличие грамот, дипломов призеров победителей (по итогам года)- дети	0,15	2000,00
3	За напряженный труд в период адаптации (группы с 3 до 4 лет)	0,22	3000,00
4	Участие в грантовой деятельности	0,37	5000,00
5	Эксперты МКДО (мониторинг качества дошкольного образования): - уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -региональный уровень.	0,15 0,37 0,44	2000,00 5000,00 6000,00
6	Руководитель городской школы педагогов ДОО	0,22	3000,00
7	Член городского методического объединения	0,22	3000,00
8	Работа с электронными площадками	0,37	5000,00
9	Работа в программе «Меркурий»	0,37	5000,00
10	Работа по организации совместных аукционов	0,37	5000,00
11	Работа в программе 1С (питание)	0,38	3000,00
12	Работа в модернизированной системе дошкольного образования	0,22	3000,00
13	Организация работы по охране труда (разработка и проведение инструктажей)	0,22	3000,00
14	За проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	0,11	1500,00
15	Материально ответственное лицо	0,04	500,00
16	Работа с ФСС в программе СБИС (электронные больничные листы, отчеты)	0,18	1500,00
17	Ответственный за организацию работы и ведению документации, отчетности по противодействию коррупции в ДОУ, в закупках (за каждое)	0,08	1000,00
18	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности и антитеррористической безопасности) (за каждый раздел)	0,11	1500,00
19	Ответственный за снятие информации с сайтов, эл. почты	0,11	1000,00
20	Ведение сайта <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	0,11	1000,00
21	За ведение документации и организацию работы Наблюдательного совета	0,08	1000,00
22	За сопровождение системы «Сетевой город образование»	0,15	2000,00
23	За сопровождение системы АИС «Е- услуги. Образование»	0,08	1000,00
24	Работа в системе «Навигатор»	0,08	1000,00
25	За организацию работы с ПФР в программе СБИС (электронные	0,18	1500,00

	трудоустройство, отчетность, выслуга, пред. пенсионеры )		
26	За организацию работы с ЦЗН ( отчеты по квотированию через сайт «Работа в России, общественные работы, трудоустройство несовершеннолетних, отчет по вакансиям, кадровому составу)	0,24	2000,00
27	Работа со статистическими отчетами (Росстат)	0,24	2000,00
28	Работа со счетами родителей «Сбербанк Онлайн»(компенсациями)	0,36	3000,00
29	За выполнение курьерской работы	0,18	1500,00
30	Председатель штаба воспитательной работы в ДОУ	0,11	1500,00
31	Председатель комиссии по питанию	0,11	1500,00
32	Председатель ППК (психолого-педагогического консилиума)	0,11	1500,00
33	Председатель комиссии по аттестации	0,11	1500,00
34	Председатель комиссии по регулированию родительской оплаты	0,11	1500,00
35	Председатель консультационного центра	0,22	3000,00
36	Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	0,11	1500,00
37	Заместитель председателя ППК	0,10	1300,00
38	Член штаба воспитательной работы	0,04	500,00
39	Член тарификационной комиссии	0,04	500,00
40	Член бракеражной комиссии	0,04	500,00
41	Член наблюдательного совета	0,04	500,00
42	Член комиссии по питанию	0,04	500,00
43	Член комиссии по аттестации	0,04	500,00
44	Член комиссии по стимулирующим выплатам	0,04	500,00
45	Член комиссии ППК	0,04	500,00
46	Работа в проекте (программе) «Пиктомир»	0,11	1500,00
47	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей:		
	-для воспитателей;	0,08	1000,00
	-для младших воспитателей;	0,11	1000,00
	-для делопроизводителя;	0,13	1000,00
	- для поваров;	0,12	1000,00
	-для уборщика служебных помещений;	0,13	1000,00
	-для уборщика территории;	0,13	1000,00
	-инструктор физкультуры;	0,16	1000,00
	-педагог-психолог;	0,08	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00
48	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарного законодательства, правил пожарной безопасности:		
	-для воспитателей;	0,08	1000,00
	-для младших воспитателей;	0,11	1000,00
	-для делопроизводителя;	0,13	1000,00
	- для поваров;	0,12	1000,00
	-для уборщика служебных помещений;	0,13	1000,00
	-для уборщика территории;	0,13	1000,00
	-инструктор физкультуры;	0,16	1000,00
	-педагог-психолог;	0,08	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00

49	Ответственный за пропуск автотранспорта	0,13	1000,00
50	Председатель совета по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,11	1500,00
51	Заместитель председателя по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,10	1300,00
52	Член совета по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,04	500,00
53	Ответственный за контролем соответствия выплат денежных средств по реестру с выплатами по платежному поручению	0,13	1000,00
54	Ответственный за получение реестров на зарплату	0,18	1500,00
55	Ответственный за работу в программе АС «СМЕТА:		
	-делопроизводитель	0,36	3000,00
	-кладовщик	0,37	3000,00
	-воспитатель	0,22	3000,00
56	За проведение срочных ремонтных работ (аварийные ситуации)	0,36	3000,00
57	Единая информационная система в сфере закупок	0,34	3000,00
58	Ведение официальных страниц в сети «Интернет»	0,11	1500,00
59	Наличие наглядности и ее эстетичность:		
	-воспитатель;	0,08	1000,00
	-младший воспитатель;	0,11	1000,00
	-делопроизводитель;	0,13	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00
	-педагог-психолог	0,08	1000,00
60	Тьютер на муниципальном уровне	0,15	2000,00
61	Материально ответственное лицо	0,04	500,00
62	Муниципальный наставник для педагогов ДОО	0,15	2000,00
63	Работа со счетами сотрудников «Сбербанк онлайн»	0,25	2000,00
64	Ответственный за работу в программе «Диадок»	0,37	3000,00
65	Ответственный за работу в программе «Вебконсолидация»	0,5	4000,00
66	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления информационных материалов:		
	-воспитатель;	0,08	1000,00
	-младший воспитатель;	0,11	1000,00
	-делопроизводитель;	0,13	1000,00
	-старший воспитатель;	0,08	1000,00
	-педагог-психолог;	0,08	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00
	-педагог-психолог	0,08	1000,00
67	Профессиональная активность педагога:		
	-участие в оргкомитетах, жюри конкурсов,	0,08	1000,00
68	Отсутствие конфликтных ситуаций:		
	-воспитатель;	0,08	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00
	-педагог-психолог;	0,08	1000,00
	-для младших воспитателей;	0,11	1000,00

	-для делопроизводителя;	0,13	1000,00
	- для поваров;	0,12	1000,00
	-для уборщика служебных помещений;	0,13	1000,00
	-для уборщика территории;	0,13	1000,00
69	Общественная активность работника, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах, субботниках:		
	-для воспитателей;	0,08	1000,00
	-учитель-логопед;	0,08	1000,00
	-педагог-психолог;	0,08	1000,00
	-для младших воспитателей;	0,11	1000,00
	-для делопроизводителя;	0,13	1000,00
	- для поваров;	0,12	1000,00
	-для уборщика служебных помещений;	0,13	1000,00
	-для уборщика территории;	0,13	1000,00

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
центр развития ребенка- детский сад № 82  
«Сказка»  
муниципального образования город  
Новороссийск от 18 января 2024 г.

Баллы Инструктор ФК (бассейн) \_\_\_\_\_ 2024 г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показателя	Самооценка	Оценка эксперта
<b>1.</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
1.1.	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДОУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>2.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
2.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда.	2		
2.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
2.3.	Отсутствие замечаний по соответствию помещений бассейна требованиям САНПиН	2		
2.4.	Отсутствие травматизма в организации деятельности с детьми.	3		
2.5.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя.	2		
<b>3.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами</b>			
3.1.	Использование ИКТ для планирования, реализации педагогической деятельности и ее анализа	2		
3.2.	Отсутствие замечаний по оформлению текущей документации.	2		
3.3.	Отсутствие замечаний по созданию условий для организации двигательной деятельности дошкольников по плаванию	2		
3.4.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
3.5.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей с использованием официальных социальных сетей учреждения (видеоролики, онлайн сюжеты и т.д).	3		
3.6.	Отсутствие замечаний по планированию образовательной работы в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДОУ (индивидуальная работа, инициатива детей).	2		
3.7.	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ.	5		
3.8.	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц	3		
3.9.	Системное взаимодействие с педагогами в реализации совместных	3		

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
центр развития ребенка- детский сад № 82  
«Сказка» муниципального образования  
город Новороссийск от 18 января 2024 г.

**Баллы Старший воспитатель (конкурсная деятельность)  
2024г.**

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показател	Само оценка	Оценка эксперт
<b>1</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
1.1.	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДООУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>2.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
2.1	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	2		
<b>3.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
3.1	Отсутствие замечаний на своевременное выполнение поручений руководителя	2		
	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
<b>4.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО</b>			
4.1	Отсутствие замечаний по ведению текущей документации.	2		
4.2	Отсутствие замечаний по эстетике методического кабинета.	2		
4.3	Организация проведения мониторингов различных видов	2		
4.4	Анализ конкурсной деятельности в ДООУ	2		
4.5.	Оснащение методическими материалами ДООУ, в том числе в электронном формате	1		
4.6	Использование ИКТ для планирования, реализации и оценки образовательной работы с педагогами	2		
4.9	Отсутствие замечаний по выполнении плана работы	2		
4.10	Организация взаимодействия со специалистами узкой направленности в реализации мероприятий	3		
4.11	Контроль за организацией условий работы организации педагогами двигательной деятельности дошкольников	3		
4.12	Системное пополнение личной страницы на сайте ДООУ	5		
4.13	Организация творческих и инновационных групп в ДООУ по конкурсной деятельности	2		
4.14	Разработка Положений мероприятий ДООУ в том числе по конкурсной деятельности	1		
<b>5</b>	<b>Взаимодействие с родителями</b>			

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
центр развития ребенка- детский сад № 82  
«Сказка» муниципального образования  
город Новороссийск от 18 января 2024 г.

Баллы Старший воспитатель \_\_\_\_\_

2024 г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Само оценка	Оценка эксперт
<b>1</b>	<b>Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги</b>			
1.1	Позитивная публичная оценка деятельности педагога на уровне ДООУ (выступления на педсовете, семинаре, конкурсе, педагогическом часе).	3		
<b>2.</b>	<b>Обеспечение исполнения требований безопасности воспитательно-образовательного процесса</b>			
2.1	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	2		
2.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины.	2		
<b>3.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
3.1	Отсутствие замечаний на своевременное выполнение поручений руководителя	2		
<b>4.</b>	<b>Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО</b>			
4.1	Отсутствие замечаний по планированию и реализации образовательной работы в ДООУ в соответствии с ФГОС ДО и ООП ОП ДООУ	1		
4.2	Создание РППС ДООУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2		
4.3	Отсутствие замечаний по эстетике методического кабинета.	2		
4.4	Организация проведения мониторингов и анализов деятельности учреждения различных уровней и видов.	2		
4.5	Оснащение методическими материалами ДООУ, в том числе электронного формата.	1		
4.6	Системное пополнение сайта ДООУ.	2		
4.7.	Системное пополнение личной страницы на сайте ДООУ.	5		
4.8.	Использование ИКТ для планирования, реализации и оценки образовательной работы с педагогами.	2		
4.9.	Организация взаимодействия со специалистами узкой направленности в реализации мероприятий учреждения.	3		
4.10.	Контроль за созданием условий организации педагогами различных видов деятельности дошкольников.	3		
4.11.	Организация творческих и инновационных групп в ДООУ для организации мероприятий и деятельности учреждения.	2		
4.12.	Наличие материалов по взаимодействию с семьей (доступность, информированность, эстетичность, сменяемость материалов, размещенных в местах общего доступа).	2		
4.13.	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДООУ на месяц.	2		
<b>5</b>	<b>Высокий уровень взаимодействия с социальными партнерами ДООУ, повышение авторитета и имиджа ДООУ</b>			



## Персональный повышающий коэффициент

№ п/п	Показатели количества и качества оказываемых услуг (выполняемых работ)	%
1	Наличие грамот, дипломов призеров, победителей (по итогам года)- педагоги	0,22
2	Наличие грамот, дипломов призеров победителей (по итогам года)- дети	0,15
3	За напряженный труд в период адаптации (группы с 3 до 4 лет)	0,22
4	Участие в грантовой деятельности	0,37
5	Эксперты МКДО (мониторинг качества дошкольного образования): - уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -региональный уровень.	0,15 0,37 0,44
6	Руководитель городской школы педагогов ДОО	0,22
7	Член городского методического объединения	0,22
8	Работа с электронными площадками	0,37
9	Работа в программе «Меркурий»	0,37
10	Работа по организации совместных аукционов	0,37
11	Работа в программе IC (питание)	0,38
12	Работа в модернизированной системе дошкольного образования	0,22
13	Организация работы по охране труда (разработка и проведение инструктажей)	0,22
14	За проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	0,11
15	Материально ответственное лицо	0,04
16	Работа с ФСС в программе СБИС (электронные больничные листы, отчеты)	0,18
17	Ответственный за организацию работы и ведению документации, отчетности по противодействию коррупции в ДОУ, в закупках (за каждое)	0,08
18	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности и антитеррористической безопасности) (за каждый раздел)	0,11
19	Ответственный за снятие информации с сайтов, эл. почты	0,11
20	Ведение сайта <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	0,11
21	За ведение документации и организацию работы Наблюдательного совета	0,08
22	За сопровождение системы «Сетевой город образование»	0,15
23	За сопровождение системы АИС «Е- услуги. Образование»	0,08
24	Работа в системе «Навигатор»	0,08
25	За организацию работы с ПФР в программе СБИС (электронные	0,18

	трудоустройство, отчетность, выслуга, пред.пенсионеры )	
26	За организацию работы с ЦЗН ( отчеты по квотированию через сайт «Работа в России, общественные работы, трудоустройство несовершеннолетних, отчет по вакансиям, кадровому составу)	0,24
27	Работа со статистическими отчетами (Росстат)	0,24
28	Работа со счетами родителей «Сбербанка Онлайн»(компенсациями)	0,36
29	За выполнение курьерской работы	0,18
30	Председатель штаба воспитательной работы в ДОУ	0,11
31	Председатель комиссии по питанию	0,11
32	Председатель ППк (психолого-педагогического консилиума)	0,11
33	Председатель комиссии по аттестации	0,11
34	Председатель комиссии по регулированию родительской оплаты	0,11
35	Председатель консультационного центра	0,22
36	Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	0,11
37	Заместитель председателя ППк	0,10
38	Член штаба воспитательной работы	0,04
39	Член тарификационной комиссии	0,04
40	Член бракеражной комиссии	0,04
41	Член наблюдательного совета	0,04
42	Член комиссии по питанию	0,04
43	Член комиссии по аттестации	0,04
44	Член комиссии по стимулирующим выплатам	0,04
45	Член комиссии ППк	0,04
46	Работа в проекте (программе) «Пиктомир»	0,11
47	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей: -для воспитателей; -для младших воспитателей; -для делопроизводителя; - для поваров; -для уборщика служебных помещений; -для уборщика территории; -инструктор физкультуры; -педагог-психолог; -учитель-логопед;	0,08 0,11 0,13 0,12 0,13 0,13 0,16 0,08 0,08
48	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарного законодательства, правил пожарной безопасности: -для воспитателей; -для младших воспитателей; -для делопроизводителя; - для поваров; -для уборщика служебных помещений; -для уборщика территории; -инструктор физкультуры; -педагог-психолог; -учитель-логопед;	0,08 0,11 0,13 0,12 0,13 0,13 0,16 0,08 0,08
49	Ответственный за пропуск автотранспорта	0,13

50	Председатель совета по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,11
51	Заместитель председателя по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,10
52	Член совета по профилактике безнадзорности и правонарушений	0,04
53	Ответственный за контролем соответствия выплат денежных средств по реестру с выплатами по платежному поручению	0,13
54	Ответственный за получение реестров на зарплату	0,18
55	Ответственный за работу в программе АС «СМЕТА:	
	-делопроизводитель	0,36
	-кладовщик	0,37
	-воспитатель	0,22
56	За проведение срочных ремонтных работ (аварийные ситуации)	0,36
57	Единая информационная система в сфере закупок	0,34
58	Ведение официальных страниц в сети «Интернет»	0,11
59	Наличие наглядности и ее эстетичность:	
	-воспитатель;	0,08
	-младший воспитатель;	0,11
	-делопроизводитель;	0,13
	-учитель-логопед;	0,08
	-педагог-психолог	0,08
60	Тьютер на муниципальном уровне	0,15
61	Материально ответственное лицо	0,04
62	Муниципальный наставник для педагогов ДОО	0,15
63	Работа со счетами сотрудников «Сбербанк онлайн»	0,25
64	Ответственный за работу в программе «Диадок»	0,37
65	Ответственный за работу в программе «Вебконсолидация»	0,5
66	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления информационных материалов:	
	-воспитатель;	0,08
	-младший воспитатель;	0,11
	-делопроизводитель;	0,13
	-старший воспитатель;	0,08
	-педагог-психолог;	0,08
	-учитель-логопед;	0,08
	-педагог-психолог	0,08
67	Профессиональная активность педагога:	
	-участие в оргкомитетах, жюри конкурсов,	0,08
68	Отсутствие конфликтных ситуаций:	
	-воспитатель;	0,08
	-учитель-логопед;	0,08
	-педагог-психолог;	0,08
	-для младших воспитателей;	0,11
	-для делопроизводителя;	0,13
	- для поваров;	0,12
	-для уборщика служебных помещений;	0,13

	-для уборщика территории;	0,13
69	Общественная активность работника, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах, субботниках:	
	-для воспитателей;	0,08
	-учитель-логопед;	0,08
	-педагог-психолог;	0,08
	-для младших воспитателей;	0,11
	-для делопроизводителя;	0,13
	- для поваров;	0,12
	-для уборщика служебных помещений;	0,13
	-для уборщика территории;	0,13

## Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Организации, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Организации на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Организации для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, знака;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Организации, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Организацией самостоятельно.

**Мнение профсоюзного комитета  
учтено**

Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ г.Новороссийск  
детский сад № 82  
«Сказка»

  
Одерева О.Н.  
Протокол № 9  
«21» февраля 2024г.



**Утверждаю**

Заведующий  
МАДОУ г.Новороссийск  
детский сад 82 «Сказка»

  
И.С.Позднякова  
«21» февраля 2024г.



## **ЛИСТ ВНОСИМЫХ ИЗМЕНЕНИЙ № 1**

### **в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка- детский сад № 82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск**

На основании Постановления главы администрации города Новороссийска, от 21.02.2024 г. № 807, “О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»,

1.Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск в раздел 4 добавить подпункт. 4.4.12 следующего содержания:

Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования младших воспитателей в МАДОУ детский сад № 82 «Сказка» в размере 3000,00рублей являются:

-выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени на одну ставку.

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

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

Занятие должности «младший воспитатель» на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы

при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Выплата дополнительно производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организации».

Лист вносимых изменений вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024г.

**Приложение № 5**  
**к коллективному договору**  
**МАДОУ Детский сад № 82**

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МАДОУ Детский сад № 82

«УТВЕРЖДЕНО»  
Заведующая  
МАДОУ Детский сад № 82

Одерова О.Н.Одерова  
«22» марта 2024 года

И.С.Позднякова  
«22» марта 2024 года

**Положение**  
**об охране труда**  
**МАДОУ детский сад № 82**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.
2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание образовательных услуг.
3. Провести специальную оценку по условиям труда.
4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4.
5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:
  - дополнительный отпуск (приложение № 3);
6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
  - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
  - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;
  - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
  - выполнить мероприятия по механизации ручных работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:



- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

**8. Работники обязуются:**

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 2-х человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома) в т.ч.:

**от работодателя**

- Позднякова Ирина Сергеевна – заведующая МАДОУ Детский сад № 82

- Ипатова Юлия Николаевна – специалист по охране труда

**от работников:**

- Шاپовалова Татьяна Владимировна – старший воспитатель МАДОУ №82

- Дегальцева Ольга Николаевна – заместитель по УВР.

**ИНФОРМАЦИЯ**  
**итогов выполнения условий**  
**коллективного договора МАДОУ Детский сад № 82**  
**за 2021- 2024 г.**

**1. Общие сведения**

1. Общая численность работников в МАДОУ детский сад № 82 составляет - 76 человек.
2. Создана комиссия из представителей сторон для подготовки проекта коллективного договора и осуществления контроля за выполнением коллективного договора за его выполнением.
3. Стороны 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и предоставляют информацию о выполнении коллективного договора в орган по труду.

**2. Обеспечение занятости работников**

1. За 2021 - 2024 годы проведено мероприятий по повышению профессионального уровня работников, всего:
  - 8 работника повысили квалификацию в отчетном периоде;
  - 13 работников прошли переподготовку;
  - 5 работников совмещают работу с обучением;
  - 34 педагогических работника прошли курсовую подготовку.

**3. Трудовые отношения**

1. Утверждены правила внутреннего трудового распорядка, работники с данными правилами ознакомлены под роспись.
2. Соблюдается установленная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю.
3. В 2021-2024 году письменных заявлений от работников, желающих работать по гибкому графику, не поступали.
4. Графики отпусков утверждаются работодателем и согласовываются с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись за две недели до его начала.
5. Работникам с ненормированным рабочим днем, работающим во вредных условиях труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, установленной коллективным договором продолжительности.
6. За отчётный период работникам предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска, не предусмотренные действующим законодательством:

- по 1 дню родителям в день 1 сентября для сопровождения ребёнка в школу с 1 по 4 класс (14 работникам).
- по 5 дней в связи с бракосочетанием (1 работник).
- по 3 дня в связи со смертью близких родственников (3 работника).

#### 4. Оплата труда

1. Оплата труда установлена в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании.
2. Порядок и форма выплаты заработной платы - выплачивается каждые полмесяца, установленные сроки выплаты заработной платы соблюдаются.
3. Порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с приказами в двойном размере.
4. Простоев в работе в организации за отчетный период не было.

#### 5. Охрана труда

1. За отчетный период не зарегистрировано несчастных случаев.
2. Проведены затраты на выполнение мероприятий по приобретению спецодежды, на общую сумму – 192 000 руб., периодические медосмотры - на сумму 370 000 руб.
3. Регулярно проводятся инструктажи, проверки знаний по охране труда. За отчетный период в по охране труда обучены 2 человека. Ежеквартально предоставляется отчет по профилактике производственного травматизма. Утверждено положение по охране труда. Проведена аттестация рабочих мест – 37/48 рабочих мест.

#### 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

1. Дополнительные гарантии и компенсации работникам, установленные коллективным договором :

##### Работодатель:

К профессиональным праздникам 60 чел. – 237 000руб.

В связи с уходом на пенсию – 1 чел. – 3000руб.

В связи с юбилеем - 3 чел. – 9000руб.

Новогодние подарки – 65 чел. – 31750руб

2. Сумма средств на организацию и проведение социально-культурных и культурно-массовых мероприятий чел. – руб.

Работодатель – 74 чел. – 120 000руб.

Профсоюз – 60 чел. – 146 000руб.

Заведующая МАДОУ № 82  
Председатель  
Профсоюзного комитета



И.С. Позднякова

О. Н. Одерова.

**Выписка из протокола**  
общего собрания (конференции) работников  
МАДОУ детский сад № 82

«15» март 2024г.

№ 15

Председатель: Одерова О.Н.

Секретарь: Хаконова В.С.

Всего численность работников 76 человек

Присутствовали 67 человек (кворум имеется)

Отсутствуют 9 человека (уважительная причина)

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Подведение итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

За - 67чел.,

Против - 0 чел.,

Воздержались - 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

Принять информацию о выполнении коллективного договора за период его действия (прилагается к настоящему протоколу).

Признать мероприятия действовавшего коллективного договора выполненными в полном объеме.

Председатель:

*Одерова* О.Н.Одерова

Секретарь:

*Хаконова* В.С.Хаконова

**Выписка из протокола**  
Общего собрания (конференции) работников  
МАДОУ детский сад № 82

«15» марта 2024г.

№ 16

Председатель: Одерова О.Н.

Секретарь: Хаконова В.С.

Всего численность работников 76 человек

Присутствовали 67 человек (кворум имеется)

Отсутствуют 9 человека (уважительная причина)

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии коллективного договора.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

За - 67 чел.,

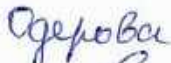
Против - 0 чел.,

Воздержались - 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

1. Принять коллективный договор на 3 года сроком действия 25.03.2023г. по 24.03.2027г.

Председатель:

 О.Н. Одерова

Секретарь:

 В.С. Хаконова

**Приложение № 6**  
**к коллективному договору**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Заведующая  
комитета  
МАДОУ детский сад № 82  
И.С.Позднякова  
«22» марта 2024 года



от «РАБОТНИКОВ»  
Председатель профсоюзного  
МАДОУ детский сад № 82  
О.Н.Одерова  
«22» марта 2024 года



**Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 23 приказМТиСР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	по поясам  1 на 3 года	
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.32 приказМТиСР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	п.135 приказМТиСР РФ от 9

	обслуживанию и ремонту зданий	или механических воздействий		декабря 2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.171приказ МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 60 приказ МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
6	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 49 приказ МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 122приказ МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

8	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	П.92 приказ МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	
9	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 115 приказа МТ и СР РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	



Продіну рочно и проноу мерозано 97

Заведуюча МАДОУ дитячий сад № 82  
И.С.Позднякова

Продесидант профсоюзного комитета  
МАДОУ дитячий сад № 82

О.Н.Одєрова

