Директор МБУ ДО ДЭБЦ

_____ В.П. Бут

«01» сентября 2025 г.

М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЭБЦ

_____Е.А. Гулакова

«01» сентября 2025 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
ДЕТСКИЙ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
города Крымска муниципального образования Крымский район
на 2025 – 2028 годы
с 01.09.2025 г. по 31.08.2028 г.

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Крымском районе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 01.09.2025 № 38-25
вед. спец. Т.Н. Ерошина
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании работников
Протокол от 28 августа 2025 года № 4

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудового кодекса РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Бут Валентины Петровны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее –выборный орган первичной профсоюзной организации) Гулаковой Евгении Александровны.

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 Трудового кодекса РФ и регулируются нормами главы 61 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 с 01.09.2025 г. по 31.08.2028 г. и вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст.43 Трудового Кодекса 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 Трудового кодекса РФ;

– своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд Пенсионного и Социального страхования РФ; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах;

– разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса 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 части первой статьи 81 Трудового кодекса 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.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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.

Изменение системы оплаты труда в отрасли относится к изменениям организационных или технологических условий труда, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, и является основанием для внесения соответствующих изменений в определенные сторонами условия 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 № 285, Минобрнауки России № 334 от 11.04.25 г.

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 педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.4.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную

службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации), а также в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового кодекса 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 месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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

2.4.10. 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.

2.4.11. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

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.

2.4.12. 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.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Министерства образования и науки 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».

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.

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 Трудового кодекса РФ) и в суде (ст. 391 Трудового кодекса РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 с краевым отраслевым соглашением, аттестационная комиссия рассматривает заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и проводит аттестацию педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов. К указанной категории относятся:

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

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия Администрации Краснодарского края одаренным школьникам (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров финала Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров Финала чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у гражданина Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (до истечения срока нахождения в учетном возрасте), завершившего обучение по основным или дополнительным профессиональным образовательным программам, принятого на работу по трудовому договору в соответствии с полученной квалификацией.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет (36 месяцев) и устанавливается однократно в пределах возраста молодого специалиста.

3.8.4. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации; перехода работника в другую

организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края в пределах возраста молодого специалиста, определенного пунктом 3.8.3.

3.8.5. 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 10% от оклада) ежемесячно;

– осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно;

– осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности в размере 2000 рублей ежемесячно;

– 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;

– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику в размере не ниже 0,10 без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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 (участие в профессиональных конкурсах, участие обучающихся во всероссийских, краевых, зональных мероприятиях различной направленности), 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)***, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, 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 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 просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.04.2025 №285/334).

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 Трудового кодекса 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. 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 на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения

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

4.1.7. 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 учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Продолжительность рабочей недели шестидневная с одним выходным днеми в неделю устанавливается для педагогических работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.1.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагога.

4.1.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных 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.

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

4.1.12. 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 3 календарных дней (ст.119 Трудового кодекса РФ). (***Приложение № 2***).

4.1.13. 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.

4.1.14. 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 Трудового кодекса РФ).

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

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

4.1.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работающим инвалидам – не менее 30 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

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

4.1.17. 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.

4.1.18. 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 Трудового кодекса РФ.

4.1.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (при наличии).

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

4.1.21. 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.

4.1.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (***Приложение № 9***).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в случаях:

- в связи с рождением ребёнка – 3 календарных дня;
- в День знаний (1 класс) – 1 календарный день;
- работникам, имеющим ребенка - выпускника 9 и 11 классов (в День последнего звонка) – 1 календарный день;
- работникам, имеющим ребенка - выпускника 9 и 11 классов (в День выпускного бала) – 1 календарный день;
- работникам для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности – до 3 календарных дней;
- при регистрации брака работника –3 календарных дня;
- при регистрации брака детей работников – 2 календарных дня;
- при призыве ребенка работника для прохождения военной службы – 1 календарный день;
- для участия в приведении к военной присяге ребенка работника, проходящего военную службу – до 3 календарных дней;
- в день смерти и/или в день погребения в случае смерти близких родственников работника (супруг, супруга, родители работника, родители супруга/супруги работника, дети, усыновители, усыновленные, родные братья/сестры работника, родные братья/сестры супруга/супруги работника,

дедушка/бабушка работника, дедушка/бабушка супруга/супруги работника, внуки работника, внуки супруга/супруги работника) –3 календарных дня;;

– работнику-женщине, имеющей детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и работнику-мужчине, воспитывающего детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) без матери – 3 календарных дня;

– председателю выборного органа первичной профсоюзной организации –3 календарных дня;

– в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;

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

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудового кодекса 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. Трудового кодекса Трудового кодекса 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

4.2.5. 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.

4.2.6. 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 Трудового кодекса РФ).

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

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число каждого месяца за

первую половину месяца, 5 число каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий полностью отработанный месяц. 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 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 Трудового кодекса РФ), изложенной в Положении об оплате труда (***Приложение № 3***), разработанного на основании Постановления 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», Постановления администрации муниципального образования Крымский район от 8 апреля 2025 года № 839 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район.

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

5.1.5. 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.

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по совместительству.

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

5.1.8. 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.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в ***Приложении № 4***, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

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

– отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

– нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

– до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

– возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

5.1.12. Работники организации, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются

объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.13. 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.

5.1.14. 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.

5.1.15. 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.

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по совместительству.

5.2. Стороны договорились:

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

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

– дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по

результатам аттестации;

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

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

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

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

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

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

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

– включения в перечень выплат компенсационного характера выплат за осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

– 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 (***Приложения № 5, № 6***).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Осуществляет гарантии работающим женщинам:

6.1.1. Запрет на применение труда женщин на определенных работах (ст. 253 Трудового кодекса РФ):

- запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы (если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением);

- запрещено применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств.

6.1.2. Установление неполного рабочего времени: в соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников по их просьбе:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением.

6.2. Осуществляет гарантии лицам с семейными обязанностями:

6.2.1. Предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха (ч. 1 ст. 262 ТК РФ): одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами работодатель обязан предоставлять ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых в размере среднего заработка выходных дня, которые могут использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Допускается также однократно в течение календарного года использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается с работодателем.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях:

- если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц.

- если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с

полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы.

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется.

Оплата дополнительных дней производится за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ, поэтому, при наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя.

6.2.2. Предоставление дополнительного отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для них время. (ст. 263 ТК РФ): работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использовать его отдельно - полностью или по частям. Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.

6.2.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время: ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 Трудового кодекса РФ), а также родителю, имеющему трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

6.2.4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком: в соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

6.2.5. Работникам, усыновившим ребенка, также предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

6.2.6. Ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки: работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни работников, воспитывающих детей до 14 лет без супруга (супруги); работников, имеющих детей-инвалидов; опекунов, попечителей несовершеннолетних детей, опекунов детей в возрасте до 14 лет, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт

о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или 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, только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 Трудового кодекса РФ).

6.2.7. Сохранение среднего заработка: частью 3 ст. 254 ТК РФ предусмотрено сохранение за беременной женщиной среднего заработка по месту работы на время прохождения диспансерного обследования. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

6.2.8. Перевод на другую работу:

- беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ),

- женщина, имеющая детей в возрасте до полутора лет, по её заявлению переводится на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, в том числе из-за разъездного характера или удаления от места жительства.

6.2.9. Запрет на увольнение по инициативе работодателя. Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

– беременную женщину,

– женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,

– одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– одинокую мать ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

– работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери;

– работника, воспитывающего малолетнего ребенка до 14 лет без матери;

– родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:

– в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

– в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления);

– в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;

– в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

– в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

– в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;

– в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6.3. Осуществляет гарантии семьям с тремя и более детьми (многодетным):

6.3.1. возможность брать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время до тех пор, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет (правило действует для сотрудников с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет);

6.3.2. право на дополнительный отпуск без сохранения зарплаты сроком до 14 календарных дней (предоставляется родителям с двумя и более детьми младше 14 лет);

6.3.3. право на отказ от командировок, ночных смен, сверхурочной работы, а также занятости в выходные и праздничные дни (привлечение к таким видам работ допускается только с их письменного согласия).

6.3.4. работодатель не имеет права уволить единственного кормильца по собственной инициативе, если в семье воспитываются трое и более детей до 14 лет, а младшему не исполнилось 3 года (исключения составляют случаи ликвидации компании или иные основания, предусмотренные законом).

6.4. Осуществляет гарантии для участников СВО и членов их семей:

6.4.1. *Сохранение рабочего места участника СВО*.

Работодатель обязан приостанавливать действие трудового договора с работником на весь срок контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время.

В данном случае работодатель не может уволить работника – участника СВО из-за призыва на военную службу по п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случая ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии.

6.4.2. *Гарантии, связанные с приостановлением действия трудового договора:*

– в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность);

– работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора;

– на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

– работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь;

– период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.4.3. *Возвращение на работу после окончания военной службы*.

– после окончания военной службы работник вправе вернуться к своей работе в течение 3-х месяцев;

– трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу (о выходе он должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня);

– если работник не выйдет на работу по истечении 3-х месяцев с даты окончания военной службы, то его можно уволить на основании п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

– в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы в Учреждении.

6.4.4. *Ветеранам СВО* работодатель обязан предоставить:

– отпуск в удобное для них время, а также отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 35 календарных дней;

– дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 суток (льгота положена только ветеранам боевых действий, которые имеют удостоверение и являются действующими военнослужащими, то есть проходят военную службу по контракту или по призыву).

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

6.6. 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.

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

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

6.9. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 2000 тысяч рублей (из фонда экономии заработной платы).

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

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

6.12. 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.

6.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.13.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.13.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.13.7. 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.

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

6.15. Стороны совместно:

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

– организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (спартакиады, Дни здоровья и пр.).

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 Трудового кодекса РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда ***(Приложение № 10)***.

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 0,2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда Пенсионного и 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347 н).

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

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

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

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

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

7.1.12. Создавать 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.

7.1.13. 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, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.14. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

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

7.1.16. 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 коллективной защиты и СИЗ.

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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);

– составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса РФ);

– утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

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

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса РФ);установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);

– распределение учебной нагрузки (статья 100 Трудового кодекса РФ);

– распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (статья 100 Трудового кодекса РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135 144 Трудового кодекса РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового кодекса 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;

– режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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 Трудового кодекса РФ);

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса 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 3 статьи 374 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса 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.

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

– совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

– разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБУ ДО ДЭБЦ

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЭБЦ (далее – Учреждение) – локальный нормативный акт, который регламентирует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) и иными федеральными законами основные права и обязанности работодателя и работников, порядок приема перевода и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЭБЦ (далее – Правила) способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.

1.3. Правила обязаны соблюдать все работники Учреждения.

2. Права и обязанности работодателя

2.1. ***Работодатель имеет право:***

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил;

2.1.5. требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

2.1.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской

Федерации, иными ФЗ;

2.1.7. принимать локальные нормативные акты;

2.1.8. устанавливать запрет курения табака на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности, а также с соблюдением трудового законодательства применять меры стимулирующего характера, направленные на прекращение потребления табака работниками;

2.1.9. осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

2.2. ***Работодатель обязан:***

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Работодатель обязан обеспечить, в частности, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

2.2.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

2.2.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первые полмесяца – 5 числа этого месяца; за вторые полмесяца – 21 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.2.9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.10. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.15. отстранить от работы (не допускать к работе) работника, который (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

2.2.16. Предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя debc_krymsk@mail.ru.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление;

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

2.2.17. Соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

2.2.18. Контролировать соблюдение норм законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности.

2.2.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Права и обязанности работников Учреждения

3.1. ***Работники Учреждения имеют право на***:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы;

3.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

3.1.16. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

3.1.17. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;

3.1.18. получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

3.1.19. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

3.1.20. иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.2. Работники Учреждения предпенсионного и пенсионного возраста имеют право на два оплачиваемых дня в год для прохождения диспансеризации (по согласованию с руководителем). При этом работник пишет заявление на имя руководителя Учреждения для установления сроков прохождения диспансеризации и предоставляет подтверждающий документ о ее прохождении.

3.3. Работники Учреждения не могут быть сокращены с должности за два года до выхода на пенсию.

3.4. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.10. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.4.11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на

справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. ***Педагогические работники*** Учреждения имеют следующие трудовые ***права и социальные гарантии***:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

3.5.5. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.5.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. ***Работники Учреждения обязаны***:

3.6.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

3.6.2. качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

3.6.3. соблюдать настоящие Правила и положения других локальных нормативных актов работодателя;

3.6.4. соблюдать трудовую дисциплину;

3.6.5. выполнять установленные нормы труда;

3.6.6. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3.6.7. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.6.8. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.6.9. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.6.10. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.6.11. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

3.6.12. соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

3.6.13. сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции;

3.6.14. сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя об оформлении листка нетрудоспособности в течение двух суток со дня его получения по телефону, через родственников или иным доступным способом;

3.6.15. при изменении персональных данных письменно уведомлять работодателя об изменениях в течение 5 дней и предъявлять оригиналы документов;

3.6.16. заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных федеральным законом;

3.6.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

3.7. ***Педагогические работники Учреждения обязаны***:

3.7.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.7.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в учреждении;

3.7.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.7.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.7.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.7.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.7.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.7.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.7.9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.7.10. соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении Учреждения.

3.8. ***Работникам запрещается:***

3.8.1. использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование рабочего места;

3.8.2. использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты и иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности;

3.8.3. пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;

3.8.4. курить на рабочих местах и в рабочих зонах, организованных в помещениях;

3.8.5. приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.8.6. приносить с собой и употреблять в рабочее время на территории работодателя алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.

3.9. Трудовые обязанности и права работников и работодателей конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

4. Прием на работу, перевод и увольнение

4.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

4.1.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

4.1.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

4.1.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

4.1.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

4.1.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

4.1.6. дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

4.2. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в организацию, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

4.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

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

4.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется электронная трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в Фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.7. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.8. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься:

4.8.1. лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;

4.8.2. лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

4.9.2. 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, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.9.3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

4.9.4. включенные в реестр иностранных агентов (Федеральный закон № 100-ФЗ от 21.04.2025 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 9, 11 Федерального закона «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»);

4.9.5. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

4.10. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор Учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор Учреждения 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.

4.11. К трудовой деятельности в Учреждении 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 пункта 2.6 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.13. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при его наличии).

4.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

4.17. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ.

4.19. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.20. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, за исключением дистанционных работников, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в Учреждение работники и работники сторонних Учреждений, выполняющие работы на территории Учреждения, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в Учреждении производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности Учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа, утвержденного работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

4.21. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

4.22. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.23. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.24. Срочный трудовой договор с работником прекращается с соблюдением требований, установленных статьей 79 Трудового кодекса РФ.

4.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив

об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям и правилам, установленным в статье 81 Трудового кодекса РФ.

4.27. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.28. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом руководителя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

4.29. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.30. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.31. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

5. Рабочее время

5.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.2. График работы сотрудников:

понедельник – четверг с 8.30 до 17.00

пятница - с 8.00 до 16.30

перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.30

суббота и воскресенье – выходные дни.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

5.4. Рабочее время педагогических работников Учреждения

определяется графиками работы, учебным расписанием и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

5.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.6.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, методистам;

5.6.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

5.7. Педагогическим работникам Учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, устанавливается продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю.

5.8. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

5.9. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.10. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.11. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

5.11.1. выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

5.11.2. работа на общих собраниях работников Учреждения;

5.11.3. организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

5.11.4. время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

5.11.5. периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

5.11.6. дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

5.11.7. выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.13. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.14. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.15. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

5.15.1. заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

5.15.2. заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

5.15.3. заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.16. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.17. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.18. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.19. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.20. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.22. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период один год.

5.23. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.24. Рабочим по обслуживанию зеленого хозяйства в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени в весенне-летний период.

5.25. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.

5.26. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю.

5.27. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и совмещают в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п. 5.26 Правил для лиц соответствующего возраста.

5.28. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению

сторон. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.29. Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий работника и условий производства.

5.30. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.31. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, в том числе получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, в возрасте от 14 до 15 лет составляет 4 часа; в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов.

5.32. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет составляет 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.

5.33. Ночное время – время с 22 часов до 6 утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

5.34. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.35. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.36. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с соблюдением требований, установленных в статье 99 Трудового кодекса РФ.

5.37. Запрещено направлять в командировки, в ночные смены и сверхурочную работу родителей детей до 14 лет, если второй родитель является

контрактником.

5.38. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем.

6. Время отдыха

6.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» 42 календарных дня. Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.4. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

6.7. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

6.11. 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.

6.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28

календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия и оформляется соответствующим приказом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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 и беременных женщин.

6.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

6.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотрены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (при его наличии).

6.17. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

6.18. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам в порядке, установленном статьей 128 ТК РФ и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6.19. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. При наличии у Работника более одного ребенка-инвалида количество дополнительных выходных дней, предоставляемых в календарном месяце или году, не увеличивается.

6.20. Работник может использовать до четырех дней каждый месяц или накопить и взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с работодателем. Эти способы можно комбинировать. Работник также вправе разделить дополнительные выходные с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида. Даты использования накопленных дополнительных выходных Работник должен согласовать с Работодателем.

7. Дисциплина труда

7.1. За добросовестное и высокопрофессиональное исполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача денежной премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Краснодарского края и муниципального образования Крымский район, представляться к другим видам поощрений.

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Работник Учреждения привлекается к дисциплинарному взысканию за:

1) грубое нарушение Устава учреждения:

– систематическое неисполнение должностных обязанностей;

– нарушение и не соблюдение норм различных локальных актов учреждения (в том числе систематические опоздания пропуски или не явка на важные мероприятия без уважительных причин, не соблюдение субординации, нецензурная брань);

2) применение методов воспитания, связанных с физическим (удары, побои, иные действия, причиняющие физическую боль; телесные повреждения различной степени тяжести; принудительная изоляция) и психическим (шантаж, угрозы, оскорбление или унижение достоинства; принудительная изоляция; систематическая необоснованная критика; постоянная негативная характеристика обучающего; демонстративное негативное отношение) насилием над личностью обучающегося;

3) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня), либо не сообщение или предупреждение работодателя об отсутствии или не явке на работу;

4) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ);

5) появление на рабочем месте или на территории Учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

6) совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением профессиональной деятельности;

7) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В том числе персональных данных другого работника;

8) совершение хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения(на основании приговора или постановления суда);

9) нарушение охраны труды, повлекшее за собой тяжкие последствия, либо создание реальной угрозы таких последствий (на основании заключения комиссии по охране труда);

10) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения (переподготовки) и сдачи экзаменов по специальности, охране труда, технике безопасности, связанных с должностными обязанностями.

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

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.8. 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.

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

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

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право

снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

7.13. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и предоставлением им ежегодного дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский (далее - Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - 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 Секретариат 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 хозяйств» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2» (далее - Постановление № 45);

- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51» (далее - Постановление № 30);

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

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее - Приказ № 526);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 570);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 121н);

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

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

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 251н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее - Приказ № 541н);

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

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

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

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

- Постановление администрации муниципального образования Крымский район от 26 декабря 2023 года № 4833 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район (за исключением муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы физической культуры и спорта);

- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Крымский район;

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

1.2. В настоящем Положении используются следующие ***понятия***:

- ***работник Организации*** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБУ ДО ДЭБЦ в соответствии с ТК РФ;

- ***руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель*** – работник Организации, 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*** – работник Организации, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

- ***специалист*** – работник Организации, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3^1, 4, 4^1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

- ***оклад (должностной оклад)*** – фиксированный размер оплаты труда работника Организации 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.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Организации за счет средств краевого и муниципального бюджетов.

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.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

– общие положения;

– основные условия оплаты труда работников Организации;

– порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

– порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

– другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

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

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

– согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

При заключении трудовых договоров с работниками Организации рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы».

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

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.

1.8. Заработная плата 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.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда**.**

1.10. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников Организации, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Организации не уменьшается.

1.13. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Организацией в пределах выделенных средств краевого и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда Организации за счет средств краевого и муниципального бюджетов устанавливается правовым актом Управления.

2. Порядок и условия оплаты труда

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.

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

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации применительно к соответствующим профессионально квалификационным группам:

2.3.1. По занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений Организации на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом №216н и Приказом №761н:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад)
1.	**Должности педагогических работников**	
1.1	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	**16 771**
1.2	3 квалификационный уровень: Методист; педагог-психолог	**16 926**

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Постановлением №37, Приказом №247н, и Приказом №761н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной

		платы
1. Должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	**9 230**
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	**9508**

2.3.3 По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1.Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень 1разряд – **8 446** 2разряд **– 8 700** 3разряд – **8 961**	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; уборщик служебных помещений

2.3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

- специалист по закупкам аналитик – **9 230** рублей.

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

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

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

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

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.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

3.1.1. 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, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;

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

- выплаты за сложность, напряженность работы.

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

Размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого

может быть сохранена или отменена на основании локального акта Организации.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Организации, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

1) размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

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

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

- размеры повышающего коэффициента работникам Организации за ученую степень, почетное звание:
- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

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

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим пунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Организации и с даты принятия решения о награждении, присвоении.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Организации за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации.

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

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.1.7. Отдельным категориям работников Организации высшим исполнительным органом Краснодарского края устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера:

- Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников Организации устанавливается следующим категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора в Организации:

- педагогическим работникам (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог) в размере 3000 рублей в месяц;

- обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию зелёного хозяйства, садовник, сторож, уборщик служебных помещений) в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата осуществляется при условии выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

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

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

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

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Доплата осуществляется при условии выполнения 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, доплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объёме более одной ставки по штатному расписанию 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 предоставления доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.1.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы работника Организации, 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 за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

3.1.9. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности (ко Дню работника дополнительного образования – 8 октября).

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.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

- других работников, занятых в структурных подразделениях Организации - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Организации.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.8 пункта 3.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 - 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 - 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке, по основному месту работы и по основной должности.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Организации с учетом разработанных в Организации критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Организацией по согласованию с представительным органом работников Организации.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Организацией в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

3.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников Организации, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя Организации;
- остальных работников Организации, занятых в структурных подразделениях, по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за дополнительные видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

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 за работной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса(подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

4.3. 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).

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

4.3.2. 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.

4.3.3. 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.

4.4. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Специалистам, работающим в Организации (филиалах, структурных подразделениях или зданиях в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность), расположенных в сельской местности и поселках городского типа устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

4.6. Выплаты за специфику работы в Организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ:

- за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»).

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 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 программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка,

- ведение журналов в электронной (либо в бумажной) форме;

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

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

- локальными нормативными актами - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.8. 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, за исключением пункта 4.4.

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

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Организации пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) по основному месту работы и по основной должности, если настоящим разделом не установлено иное.

5. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. По решению Управления руководителю Организации могут устанавливаться премиальные выплаты.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя Организации.

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

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

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

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

5.2.5. Трудовой договор с руководителем 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 руководителю Организации могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Организации (без руководителя Организации, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей Организации 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 этой Организации (без руководителя Организации, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации, его заместителей и средней заработной платы работников Организации может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя Организации, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению (приказу) Управления руководителю 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 руководителя Организации и не более 5,0 - для заместителей руководителя.

5.5. По решению Управления руководителю 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 руководителю Организации определяются Управлением.

5.6. Руководитель Организации, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Организации.

Оплата труда руководителя учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных приложением 1 настоящего Положения.

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

5.7. Руководителю Организации по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными Управлением.

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

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Организации приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Организации не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности руководителя Организации указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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 руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела.

6. Другие вопросы по оплате труда

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

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

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

- руководителя Организации – Управление;
- работников Организации (за исключением руководителя) – руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации.

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 Организации руководителем Организации формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя Организации.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя 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, выплаты компенсационного характера (за работу с вредными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в сельской местности, за специфику работы).

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

7. Приказом Управления утверждаются:

- перечни основного персонала Организации;
- перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Организации;
- перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу Организации;
- предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации;
- типовые тарификационные списки педагогических работников и других работников Организации.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее - Порядок, образовательная организация).

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогическойработы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

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

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Организации, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
об отраслевой системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр
города Крымска муниципального
образования Крымский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее - Организации) применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Организации;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 2 к настоящему Положению.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение № 3
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
об отраслевой системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр
города Крымска муниципального
образования Крымский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, время работы в которых засчитывается в
стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности;	методист, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, директор, заместитель директора по учебной, учебно-воспитательной.

Приложение № 4
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
об отраслевой системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр
города Крымска муниципального
образования Крымский район

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок зачета педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее - Организации) в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (далее – Порядок зачета) устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МОО управления образования администрации муниципального образования Крымский район в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Организации в стаж работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

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

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка зачета.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома

учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

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

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам; методистам.

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

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

При этом в стаж работы засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась данная работа.

Приложение № 5
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
об отраслевой системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр
города Крымска муниципального
образования Крымский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Организация)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

Приложение № 6
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

Положение
об установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска (далее – Организация) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов:

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

– 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»;

– постановление администрации муниципального образования Крымский район от 26 декабря 2023 года № 4833 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район (за исключением муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы физической культуры и спорта).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в Организации.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам Организации облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при

исчислении среднего заработка.

1.4. Положение разработано администрацией Организации, с обсуждением на общем собрании трудового коллектива и согласовано с выборным профсоюзным органом, утверждено приказом директора Организации.

1.5. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется по решению директора Организации, с учетом рекомендаций Комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая избирается на общем собранием трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом стажа работы, качества выполняемой работы и пропорционально отработанному времени.

1.6. Настоящее Положение включает следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты разового характера;
- стимулирующие выплаты постоянного характера;
- поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты разового характера.

1. Административно- хозяйственный персонал:

заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР.

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
	Эффективность управленческой деятельности	
1.1	Отсутствие невыполненных в срок предписаний, представлений и (или) замечаний контрольных (надзорных) органов (по направлению деятельности заместителя директора)	До 10 000 включительно
1.2	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля деятельности заместителя директора	До 5 000 включительно
1.3	Отсутствие объективных жалоб на деятельность Организации (по курируемым вопросам)	До 3 000 включительно
1.4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Организации (педагогический совет, научно-методический (методический) совет, художественный совет и т.д.)	До 5 000 включительно
1.5	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	До 5 000 включительно
1.6	Работа по снижению текучести кадров техперсонала	До 3 000 включительно
1.7	Напряженный труд со значительным превышением рабочего времени	До 5 000 включительно

Организация и качество образовательного и воспитательного процесса		
1.8	Выполнение учреждением всех установленных показателей муниципального задания, характеризующих качество и объем оказания муниципальных услуг в сфере дополнительного образования	До 5 000 включительно
1.9	Организация работы МОЦ	До 5 000 включительно
1.10	Систематическое взаимодействие с социальными партнерами (ДОУ, ОО, учреждениями культуры, здравоохранения, вооруженных сил, правопорядка, социальной защиты, спорта, казачеством), проведение совместных мероприятий	До 5 000 включительно
1.11	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 5 000 включительно
1.12	Улучшение МТБ и привлечение внебюджетных средств для развития Организации	До 3 000 включительно
1.13	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	До 5 000 включительно
1.14	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ для организации образовательного и воспитательного процесса	До 10 000 включительно
1.15	Организация деятельности, связанная с сезонными работами по содержанию и благоустройству территории учреждения для бесперебойного функционирования Организации	До 5 000 включительно
1.16	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей, оговоренных приказом директора	До 10 000 включительно
1.17	Организация работы ПФДО, социального заказа	До 10 000 включительно
Эффективность собственного профессионального роста. Повышение открытости Организации		
1.18	Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов, семинаров и других мероприятий:	
	муниципальный уровень	До 1 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 2 000 включительно
	всероссийский уровень	До 3 000 включительно
1.19	Участие в мероприятиях по управленческой деятельности (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	До 5 000 включительно
1.20	Участие в творческих и экспертных группах о вопросам управленческой деятельности	До 5 000 включительно

1.21	Участие в профессиональных конкурсах и грантах по вопросам управления	До 5 000 включительно
1.22	Наличие публикаций о распространении опыта по вопросам управления	До 3 000 включительно
1.23	Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов (в т.ч. Кванториум)	До 5 000 включительно
1.24	Количество выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте Организации, публикация работ с изложением практического опыта	До 5 000 включительно
1.25	Диссеминация опыта работы Организации	До 5 000 включительно
1.26	Подготовка и проведение круглых столов, семинаров, конференций и т.д. для педагогов на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	До 5 000 включительно
1.27	Подготовка и направление информации о деятельности Организации в СМИ	До 3 000 включительно
1.28	Качественная подготовка Организации к новому учебному году	До 10 000 включительно

2. Педагогические работники:

педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, методист.

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
Организация деятельности учащихся, по освоению дополнительных общеобразовательной программы		
2.1	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсных мероприятиях, соревнованиях, проектах, конференциях различного уровня	
	- за каждого учащегося призера:	
	муниципальный уровень	До 1 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 2 000 включительно
	всероссийский уровень	До 3 000 включительно
	международный уровень	До 4 000
	- за каждого учащегося победителя:	
	муниципальный уровень	До 2 000

		включительно
	краевой (региональный) уровень	До 3 000 включительно
	всероссийский уровень	До 4 000 включительно
	международный уровень	До 5 000 включительно
2.2	Организация проектной деятельности учащихся (выполнение учащимися образовательных проектов)	До 5 000 включительно
2.3	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, стендовый материал, наглядный материал).	До 5 000 включительно
2.4	Количество открытых занятий, мастер-классов, акций, выставок:	
	муниципальный уровень	До 3 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 4 000 включительно
	всероссийский уровень	До 5 000 включительно
2.5	Работа с одаренными детьми (в рамках Муниципального центра выявления, поддержки и развития талантов и способностей у детей и молодежи «Эрудит»)	До 10 000 включительно
2.6	Агитационно-профилактическая работа в рамках реализации муниципальных программ муниципального образования Крымский район «Противодействие незаконному обороту наркотиков», «Духовно-нравственное воспитание детей и молодежи, укрепление семейных традиций в Крымском районе»	До 18 000 включительно
2.7	Отсутствие выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок	До 3 000 включительно
2.8	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	До 5 000 включительно
2.9	Организация работы по ПФДО (социальный заказ)	До 5 000 включительно
2.10	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, лаборатории, парки, др.)	До 5 000 включительно
2.11	Работа с Единой системой регистрации (ЕСР) для участия в олимпиадах школьников, организация работы на образовательной платформе «Сириус»	До 5 000 включительно
Организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы		
2.12	Включенность обучающихся в деятельность Организации, в подготовке и проведении мероприятий,	

	акций и др. (от общего числа учащихся):	
	муниципальный уровень	До 3 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 4 000 включительно
	всероссийский уровень	До 5 000 включительно
2.13	Работа с одаренными детьми	До 5 000 включительно
2.14	Доля обучающихся, принявших участие в реализации дополнительных проектов (программ), акций, мастер-классов, выставок, конкурсов (более 50%)	До 5 000 включительно
2.15	Участие в сетевом взаимодействии с педагогами образовательных организаций муниципального образования Крымский район	До 5 000 включительно
2.16	Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	До 3 000 включительно
2.17	Проведение работы по подготовке учащихся к участию в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях, конференциях (по итогам работы)	До 5 000 включительно
2.18	Высокое качество проводимых массовых мероприятий	До 15 000 включительно
2.19	Организация выездных мероприятий с учащимися (акции, походы, экскурсии, фестивали, конкурсы, конференции, др.)	
	муниципальный уровень	До 5 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 7 000 включительно
	всероссийский уровень	До 10 000 включительно
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся		
2.20	Проведение мероприятий, направленных на художественно-эстетическое, педагогическое, психологическое, правовое просвещение родителей (лекций, семинаров, консультаций, открытых уроков для родителей, мастер-классов по развитию творческих способностей детей в семье и т.д.)	До 5 000 включительно
2.21	Участие родителей (законных представителей) учащихся в досуговой деятельности в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы	До 5 000 включительно
2.22	Работа с родителями, общественностью: участие в подготовке тематических родительских собраний, проведение открытых занятий)	До 3 000 включительно

2.23	Привлечение в объединения по интересам родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и жителей микрорайона для реализации дополнительной общеобразовательной программы	До 5 000 включительно
2.24	Подготовка материалов и оформление стендов для родителей	До 3 000 включительно
2.25	Информационная деятельность с родителями, педагогами по работе с одаренными детьми	До 5 000 включительно
Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы		
2.26	Проведение мониторинга индивидуальных достижений, учащихся: использование разнообразных методов и форм: стандартизированные и нестандартизированные работы, задания, проекты, творческие работы, конкурсы, наблюдения, практические работы, самоанализ и самооценка, испытания (тесты) и иное, оценка динамики индивидуальных достижений учащихся, формирование портфолио	До 4 000 включительно
Эффективность профессионального роста		
2.27	Участие в выставках, фестивалях, конкурсных мероприятиях, соревнованиях, конференциях:	
	муниципальный уровень	До 3 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 4 000 включительно
	всероссийский уровень	До 5 000 включительно
	международный уровень	До 6 000 включительно
2.28	Персональные выставки, личное участие педагогических работников в концертах, конкурсах, фестивалях	До 10 000 включительно
2.29	Участие в конкурсах профессионального мастерства:	
	участник	До 3 000 включительно
	лауреат	До 5 000 включительно
	победитель	До 10 000 включительно
2.30	Разработка методических пособий:	
	муниципальный уровень	До 4 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 8 000 включительно
	всероссийский уровень	До 10 000

		включительно
2.31	Подготовка и проведение семинаров для педагогических работников	
	муниципальный уровень	До 5 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 8 000 включительно
	всероссийский уровень	До 10 000 включительно
2.32	Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	До 5 000 включительно
2.33	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования	До 5 000 включительно
2.34	Участие в работе (выступления) научно-методического совета, районных методических объединений, временных творческих группах.	До 5 000 включительно
2.35	Участие работника в сетевой форме реализации образовательных программ (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по организации воспитательной деятельности, интегрированные курсы; участие в международной проектной деятельности и т.д.)	До 5 000 включительно
2.36	Получение работником в отчетном периоде квалификационной категории:	
	первую	До 3 000 включительно
	высшую	До 5 000 включительно
2.37	Издательская и оформительская деятельность по итогам обобщения и распространения передового педагогического опыта	До 5 000 включительно
2.38	Работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, конференциям и др.	До 3 000 включительно
2.39	Оказание методической и консультативной помощи образовательным организациям	До 10 000 включительно
2.40	Прохождение дополнительных видов обучения (курсы, стажировки) различных уровней образования повышающих авторитет Организации	До 10 000 включительно

2.41	Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов, семинаров и других мероприятий:	
	муниципальный уровень	До 2 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 4 000 включительно
	всероссийский уровень	До 5 000 включительно
Повышение открытости Организации		
2.42	Участие в распространение опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне (мастер-классов, открытых занятий для педагогов, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта):	
	муниципальный уровень	До 5 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 8 000 включительно
	всероссийский уровень	До 10 000 включительно
2.43	Наличие мероприятий, проведенных совместно с социальными партнерами в рамках реализации образовательной программы:	
	муниципальный уровень	До 3 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 4 000 включительно
	всероссийский уровень	До 5 000 включительно
2.44	Систематическая подготовка документов, информационного материала для размещения на сайте Организации	До 5 000 включительно
2.45	Участие в интерактивном взаимодействии (работа на сайте, группе ВК, в группах в мессенжерах);	
	на сайте	До 3 000 включительно
	в группе ВК	До 4 000 включительно
	в мессенжерах	До 2 000 включительно
2.46	Качественное и эстетическое оформление помещений,	До 5 000

	участков и территории к мероприятиям различного уровня	включительно
2.47	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж Организации	До 5 000 включительно
Показатели, не связанные с конкретными трудовыми функциями		
2.48	Создание творческих работ в области изобразительного, декоративно-прикладного творчества, и т.д.	До 10 000 включительно
2.49	Участие в конкурсных мероприятиях (конкурсах, фестивалях, конференциях и др.)	До 5 000 включительно
2.50	Подготовка документов лагерей дневного пребывания, лагерей труда и отдыха, профильных смен (в т. ч.в рамках деятельности Муниципального центра выявления, поддержки и развития талантов и способностей у детей и молодежи «Эрудит»), тематических площадок	До 15 000 включительно
2.51	Организация летнего отдыха учащихся:	
	взаимодействие с ОО (реализация дополнительных общеразвивающих программ)	До 5 000 включительно
	работа в летних лагерях дневного пребывания, лагерях труда и отдыха, муниципальных профильных сменах, тематических площадках	До 5 000 включительно
	работа в региональных профильных сменах	До 10 000 включительно
2.52	Реализация образовательных и воспитательных проектов (профильных смен, выездных мероприятий, фестивалей)	До 6 000 включительно
2.53	Оформление выставок, конкурсов:	
	муниципальный уровень	До 5 000 включительно
	краевой (региональный) уровень	До 8 000 включительно
2.54	Проведение мероприятий в рамках работы Экосоветов, РГО, проекта «Чистая страна», направлений экотуризм и краеведческий туризм	До 5 000 включительно
2.55	Привлечение внебюджетных средств на нужды Организации	До 5 000 включительно
2.56	Выполнение дополнительных работ не входящих в круг должностных обязанностей, оговоренных приказом директора	До 10 000 включительно

3. Учебно-вспомогательный персонал:

ведущий специалист по кадрам, специалист по закупкам.

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
3.1	Постоянное взаимодействие с организациями в вопросах пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания	До 8 000 включительно

	и воинского учёта сотрудников	
3.2	Умение работать с информационно-компьютерными технологиями	До 5 000 включительно
3.3	Успешное выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий), оперативность и качественный результат: - организацию и высокий уровень проведения мероприятий, направленных на поднятие имиджа Организации; -своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций; -другие срочные работы, не предусмотренные должностными обязанностями.	 До 5 000 включительно До 5 000 включительно До 5 000 включительно
3.4	Культура делового общения	До 3 000 включительно
3.5	Стремление к профессиональному росту и повышению своей квалификации	До 5 000 включительно
3.6	Выполнение особых поручений директора	До 10 000 включительно
3.7	Выполнение работ, не входящая в круг должностных обязанностей, оговоренных приказом директора и (или) сверх должностных обязанностей (работа по организации и сопровождению мероприятий и т.д.)	До 5 000 включительно
3.8	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных	До 5 000 включительно
3.9	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий	До 5 000 включительно
3.10	Организация осуществления отдельных этапов исполнения контракта (в т. ч. своевременное закрытие исполненного контракта), а также организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги	До 5 000 включительно
3.11	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления закупочной деятельностью	До 5 000 включительно
3.12	Переработка локальных нормативных актов по вопросам закупок в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты	До 5 000 включительно
3.13	Наличие предложений, влияющих на повышение эффективности деятельности Организации	До 3 000 включительно

3.14	Качественное и своевременное выполнение работ на сайте busgov.ru.	До 5 000 включительно
3.15	Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса (изготовлении наглядных пособий)	До 5 000 включительно
3.16	Количество культурно-массовых мероприятий подготовленных и проведенных с участием специалиста (сверх нормативных показателей)	До 10 000 включительно
3.17	Оказание практической помощи образовательным организациям, социальным партнерам (звуковое сопровождение мероприятий, подбор музыкального репертуара, медиа-сопровождении мероприятий)	До 10 000 включительно
3.18	Оформление и сопровождение муниципальных мероприятий (выставок, конкурсов, конференций, др.)	До 10 000 включительно
3.19	Самостоятельное обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов, монтаж вновь приобретенной техники и своевременная модернизация ранее приобретенной	До 5 000 включительно
3.20	Работа с документацией СКБ Контур	До 5 000 включительно

4. Обслуживающий персонал:

дворник, садовник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, рабочий по обслуживанию зеленого хозяйства.

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
4.1	За выполнение срочных и неотложных работ (неполадки: с электроэнергией, центральным входом, водопроводной системой, отоплением и т.п) для бесперебойного функционирования Организации	До 5 000 включительно
4.2	Мелкий ремонт одежды в ручную и на швейной машине	До 5 000 включительно
4.3	За сложные условия труда (погрузочно-разгрузочные работы: материалы для образовательного процесса, реквизита, мягкий инвентарь, мебель, стройматериалы и др.)	До 5 000 включительно
4.4	Выплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей, оговоренных приказом директора	До 5 000 включительно
4.5	Сложность работы в осенне-зимний период	До 8 000 включительно
4.6	Эффективность и интенсивность труда	До 10 000 включительно
4.7	Качественное проведение косметических ремонтов помещений, ремонтных работ	До 8 000 включительно

4.8	Качественный уход за растениями в теплицах и на учебно-опытном участке	До 5 000 включительно
4.9	Видовое пополнение и выращивание декоративных культур на «Зеленом хозяйстве»	До 5 000 включительно
4.10	Качественная подготовка Организации к новому учебному году	До 10 000 включительно
4.11	Исполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	До 5 000 включительно
4.12	Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	До 5 000 включительно
4.13	Содержание мест складировании бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	До 3 000 включительно
4.14	Проведение ремонтно-строительных работ	До 10 000 включительно

5. Поощрительные выплаты.

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации могут быть установлены премии:

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
5.1	Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год)	До 20 000 включительно
5.2	За интенсивность и высокие результаты работы	До 20 000 включительно
5.3	Премия за качество выполняемых работ, наличие наград, грамот, благодарственных писем, не учтенных при установлении повышающего коэффициента:	
	грамота, благодарственное министерства Просвещения Российской Федерации	До 10 000 включительно
	грамота, благодарственное письмо главы администрации Краснодарского края	До 8 000 включительно
	грамота, благодарственное письмо ЗСК Краснодарского края	До 8 000 включительно
	грамота, благодарственное письмо министерства образования и науки Краснодарского края	До 7 000 включительно
	грамота, благодарственное письмо главы администрации муниципального образования Крымского района	До 5 000 включительно
	грамота, благодарственное письмо управления образования администрации муниципального образования Крымского района	До 3 000 включительно

5.4	Получение и подтверждение звания образцовый художественный коллектив	До 15000 включительно

6. Стимулирующие выплаты постоянного характера (не более одного года).

№ п/п	Показатели стимулирования	Максимальный размер
6.1	За выполнение обязанностей ответственного по охране труда	До 5 000 включительно
6.2	За качественное проведение дополнительных образовательных услуг (краткосрочные программы, массовые и досуговые мероприятия)	До 10 000 включительно
6.3	За работу по ведению, обновлению и пополнению официального сайта учреждения и социальных сетей	До 10 000 включительно
6.4	Работа в АИС «Навигатор» дополнительного образования Краснодарского края (в т.ч. муниципальный координатор)	До 10 000 включительно
6.5	За выполнение работы в электронной системе «Парус»	До 10 000 включительно
6.6	За своевременное предоставление информации в ЦЗН, портал Работа России	До 10 000 включительно
6.7	Выполнение обязанностей ответственного по внесению и обеспечении безопасности персональных данных учащихся и сотрудников Организации в информационные системы	До 6 000 включительно
6.8	За ведение личного сайта (блока) педагога, за размещение в электронных сетях, авторских материалов, программ, разработок, фотоматериалов, фотоотчётов, видеоматериалах	До 10 000 включительно
6.9	За пополнение развивающей предметно-пространственной среды (изготовление наглядного пособия, дидактических материалов, нестандартного оборудования) отвечающие требованиям реализуемой образовательной программы	До 10 000 включительно
6.10	Доля учащихся в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО, соц.заказ (свыше 50%)	До 10 000 включительно
6.11	Доля учащихся, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность	До 8 000 включительно
6.12	Организация волонтерского отряда	До 10 000 включительно
6.13	Наличие в Организации 50% педагогических работников с квалифицированной категорией	До 5 000 включительно
6.14	За наставническую работу:	

	педагогическая практика (студенты) на базе Организации	До 10 000 включительно
	работа с молодыми специалистами	До 10 000 включительно
6.15	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	До 10 000 включительно
6.16	Обработка информации, составление сводных муниципальных планов работ, отчетов по направленностям	До 10 000 включительно
6.17	Ведение и оформление протоколов педсовета, собраний, комиссий	До 5 000 включительно
6.18	За организацию работы по социально-экономической защите работников Организации	До 5 000 включительно
6.19	Молодым специалистам от 0 до 3-х лет	До 5 000 включительно
6.20	Руководство районным методическим объединением	До 5 000 включительно
6.21	Работа в качестве члена аттестационной комиссии	До 3 000 включительно
6.22	Руководство работой кабинетами естественнонаучной, туристско-краеведческой, художественной направленности, «Зеленым хозяйством», районными кабинетами духовно-нравственной культуры и профилактики наркомании и пропаганде ЗОЖ, Муниципальным центром выявления, поддержки и развития талантов и способностей у детей и молодежи «Эрудит»	До 20 000 включительно
6.23	Выполнение функциональных обязанностей секретаря руководителя	До 20 000 включительно
6.24	Создание экспозиций и оформление площадок для конкурсов	До 12 000 включительно
6.25	Выполнение дополнительных работ на сайте busgov.ru.	До 5 000 включительно
6.26	Проведение работ по благоустройству территории	До 10 000 включительно
6.27	Работа по обслуживанию проведения массовых мероприятий	До 10 000 включительно
6.28	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Организации	До 5 000 включительно
6.29	Работа с поставщиками и подрядчиками	До 5 000 включительно
6.30	Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергосбережения	До 10 000 включительно
6.31	Работа в базе данных: - пенсионный фонд, центр занятости	До 5 000 включительно

6.32	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Организации, поручений администрации	До 5 000 включительно
6.33	Увеличение объема работы, связанной с большой территорией	До 5 000 включительно
6.34	Организация ухода за растениями в теплицах и на учебно-опытном участке для достижения наилучших результатов.	До 5 000 включительно

7. Порядок лишения стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений или работник может быть полностью лишён в случаях:

7.1 Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до 100%.

7.2 Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%.

7.3 Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до 100%.

7.4 Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 100%.

7.5 Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до 100%.

7.6 Детский травматизм по вине работника до 100%.

7.7.Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) до 50%.

7.8 Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. до 100%.

7.9 Халатное отношение к сохранности материально-технической базы до 50%.

7.10 Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Организации и на других уровнях до 30%.

7.11 Некачественное выполнение должностных обязанностей до 100%.

7.12 Низкий охват детей в АИС «Навигатор» дополнительного образования Краснодарского края.

Решение о лишении или уменьшения выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией на основании решения руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение № 7
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

Порядок установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

1. Оплата за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанных с деятельностью Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Организация) по реализации образовательных программ осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда Организации.

2. Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящихся к их основной деятельности.

3. Установление выплат компенсационного характера оформляется приказом директора Организации.

3.1. Оплата работы, направленной на создание условий для обеспечения образовательного процесса осуществляется как ежемесячно, так и в качестве постоянной выплаты в течение тарификационного периода.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам Организации могут быть сняты приказом директора при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Размер выплаты компенсационного характера может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса включает:

4.1. Заведование кабинетом – не более 2000 рублей;

4.2. Руководство методическими объединениями:

- районный уровень – не более 2500 рублей,
- в Организации – не более 2000 рублей,

Оплата за руководство предметными методическими объединениями осуществляется в зависимости от количества педагогов, входящих в состав методических объединений, объема выполняемой работы;

4.3. Работа с молодыми специалистами (наставничество) – не более 5000 рублей за каждого специалиста;

4.4. За организацию работы с обучающимися в летний период – не более 10000 рублей;

4.5. За ремонт и обслуживание оборудования Организации, обеспечивающего учебный процесс – не более 10000 рублей;

4.6. За работу по своевременному обновлению сайта Организации, страниц в социальных сетях не более 10000 рублей;

4.7. За работу по охране труда в Организации – не более 8000 рублей;

4.8. За эффективную работу с педагогическим коллективом, не относящуюся к основной работе – не более 5000 рублей;

4.9. За выполнение особо важных или срочных работ связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации (на срок их проведения) – не более 10000 рублей;

4.10. За работу в автоматизированных информационных системах – не более 10000 рублей;

4.11. За ведение воинского учета граждан – не более 8000 рублей;

4.12. За дополнительную работу с поставщиками и подрядчиками – не более 10000 рублей.

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01**»** сентября 2025 г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения и направленности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог-психолог в учреждении дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Педагог дополнительного образования туристско-краеведческой направленности

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Федеральным законом от 7 июня 2025 года № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район.

1.5. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.6. За выполнение показателей качества образовательных услуг работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, размер которых регулируются ***Перечнем показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ ДО ДЭБЦ.***

1.7. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

II. Виды премий и источники выплаты премий

2. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.1. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.1.1. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты, либо надбавки.

2.1.2. Критерии для премирования:

– Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;
- качественное руководство кабинетами естественнонаучной, художественной, туристско-краеведческой направленностей, районными кабинетами духовно-нравственной культуры и профилактики наркомании, пропаганды ЗОЖ, «Зеленого хозяйства», центра одаренности «Эрудит»;
- выполнение дополнительных поручений;
- сохранение контингента обучающихся.

– Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы Учреждения;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление Учреждения на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- подготовку Учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы Учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию Учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по сохранению контингента обучающихся;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- выполнение важных (срочных) поручений;

– Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях Учреждения.

– Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнения различных ремонтных работ.

2.2. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

– в связи с успешным завершением учебного года;
– за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для обучающихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
– за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
– за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
– за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
– за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
– за разработку и внедрение в образовательный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
– за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
– за организацию и проведение районных и краевых мероприятий;
– за высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
– за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
– за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
– за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;

- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за качественное и своевременное предоставление статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку Учреждения к зимнему периоду, подготовки к новому учебному году;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- к профессиональному празднику «Дню учителя»;
- к торжественным и юбилейным датам работникам, достигшим возраста 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет;
- к юбилею трудовой деятельности в учреждении (20, 25, 30, 35, 40, 50 лет).

2.3. Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда, как за счет средств субсидий, так и за счет внебюджетных источников.

III. Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.3. Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

IV. Размеры премий

4.1. Размер премии определяется Комиссией по оплате труда с учетом личного трудового вклада.

4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению руководителя.

4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

V. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

5.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению Комиссии по оплате труда.

5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

5.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

5.5. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска

VI. Общие положения

6.1. Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Учреждение) разработано в целях выплаты материальной помощи работникам и определяет условия, размер и порядок выплаты.

6.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

6.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

6.5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

6.6. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

6.7. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

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

II. Основания и размеры материальной помощи

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

– в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении

свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 10 000 рублей;

– в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 10 000 рублей;

– в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 5 000 рублей;

– в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 5 000 рублей;

– в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 5 000 рублей;

– в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – до 5 000 рублей.

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2 В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

4.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01**»** сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01**»** сентября 2025 г.

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

№	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других индивидуальных средств защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1 на 1,5 г.
		Рукавицы комбинированные	2
		При мытье полов в местах общественного пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	 1 пара 2 пары дежурный
2.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Халат х/б	1
		Перчатки комбинированные	12
3.	Дворник	Халат х/б	1
		Перчатки комбинированные	6
		Фартук с нагрудником	1
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
4.	Кочегар	Халат х/б	1
		Перчатки х/б	12
		Очки защитные	До износа

Основание: Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 года № 767н.

Ответственный за охрану труда Я.Д. Казанжи

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	мыло или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл
2.	Дворник	мыло или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл
3.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	мыло или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл
4.	Кочегар	мыло или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл

Основание: Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 года № 767н.

Ответственный за охрану труда Я.Д. Казанжи

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детский эколого-биологический центр года Крымска муниципального образования Крымский район

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 МБУ ДО Детский эколого-биологический центр (далее – Учреждение).
2. Педагогические работники Учреждения 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 Учреждения, замещающие должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, методиста, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

– 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;

– 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);

– 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 Учреждения.

– Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем 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 использован по частям.

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 две недели заявлением в письменном виде. 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 без сохранения заработной платы.

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.

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

16. 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.

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

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.А. Гулакова
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«01» сентября 2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2025 – 2028 годы
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район

№ п/п	Содержание мероприятий, работ	Ед-ца, учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за мероприятие	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
I. Организационные мероприятия										
1.	Проведение обучения по охране труда	чел.	3	18	в соответствии с графиком	Казанжи Я.Д.	3	2	-	-
2.	Оформление уголка по охране труда		1	3,5	март-июнь	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-
3.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт.	28	-	в течение года	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-
4.	Разработка программ инструктажей по охране	шт.	2	-	в течение года	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-

	труда									
5.	Проведение инструктажей и обучения по охране труда		3	6	сентябрь	Бут В.П.	28	25	-	-
II. Технические мероприятия										
6.	Приобретение новых электроламп и модернизация текущих в целях обеспечения на предприятии достаточного уровня освещения	шт.	20	41	февраль	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-
7.	Устройство тротуаров в парке на территории организации в целях обеспечения безопасности работников		2	1,5	сентябрь	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-
8.	Организация питьевого режима	шт.	28	9	март	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
9.	Проведение медосмотров сотрудников	чел.	28	163,8	по графику	Бут В.П.	28	25	-	-
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)										
10.	Приобретение смывающих средств	шт.	15	20	в течение года	Казанжи Я.Д.	4	3	-	-
11.	Приобретение спецодежды	шт.	10	34,9	в течение года	Казанжи Я.Д.	4	3	-	-
12.	Приобретение аптечек	шт.	2	5	январь, апрель	Казанжи Я.Д.	28	25	-	-

Пронумеровано и прошито 118 листов
(сто восемнадцать)

Директор _____ В.П. Бут

Председатель профкома _____ Е.А. Гулакова