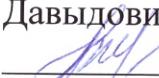


СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

 В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

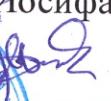
от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Детская школа искусств № 2»

муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

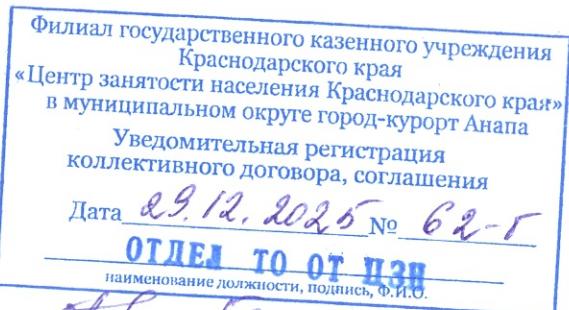
 И.Л. Бондаренко

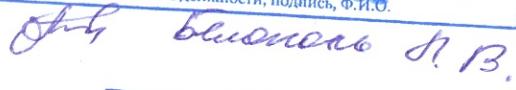
«13» января 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА
на 2026-2029 гг.**





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД - КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
общего собрания трудового коллектива

от 25.12.2025 г.

г. Анапа

№ 5

Председатель: В.И. Павленина

Секретарь: Н.А. Мусс

Всего численность работников: 57 человек

Присутствовали: 46 человек,

Отсутствовало по уважительным причинам: 11 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона на 2026-2029 годы.

2. О подведении итогов ранее действующего коллективного договора (информация прилагается).

ГОЛОСОВАЛИ:

за 40 чел.,

против 2

воздержались 4

РЕШИЛИ:

1. Принять коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона на 2026-2029 годы.

2. Подвести итоги ранее действующего коллективного договора.

Председатель

В.И. Павленина

Секретарь

Н.А. Мусс

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение об охране труда.
4. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень контингента, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра.
7. Перечень норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.
8. Положение о ненормированном рабочем дне.
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска сроком до одного года.
10. Показатели эффективности деятельности работников.
11. Положение о премировании работников.
12. Форма расчетного листка.
13. Положение об оказании материальной помощи работникам.
14. Кодекс профессиональной этики педагогических работников.
15. Положение об обработке персональных данных сотрудников.

1. 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 «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее-Учреждение), в лице директора Бондаренко Игоря Леонидовича, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице Павлениной Виолетты Игоревны, председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона, именуемого в дальнейшем «профсоюзная организация».

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников Учреждения, 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 Учреждения, 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 Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 13 января 2026 года до 12 января 2029 года (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением преподавателей учебную нагрузку, предлагать, прежде всего, преподавателям, 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 преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу преподавателей, 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, возможно 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.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, имеющим педагогический стаж свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.¹

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

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

случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, 2 часа рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в учреждении принимается Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа

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

искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №14).³

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав преподавателей на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной части 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».⁴

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 своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

3. 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

³ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации преподавателей обеспечивается: бесплатность прохождения аттестации для работников; гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

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

сведения о результатах профессиональной деятельности преподавателя. К указанной категории относятся:

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

имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников (за последние пять лет).

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

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

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

статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.⁵

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов.

3.8.5. При наличии средств, производить выплату стимулирующего характера наставникам - за качественную работу с молодыми специалистами в размере 10% от оклада на время действия статуса молодого специалиста.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и

⁵ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения 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, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности преподавателям устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269).

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции преподавателя Учреждения, осуществляться 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.

4.1.6. Учебная нагрузка преподавателям, 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 преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.6. Продолжительность рабочей недели для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

4.1.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками преподавателей, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели 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.

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

4.1.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника.

4.1.11. 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 6 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 1).

4.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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

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

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

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

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

4.1.16. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателей, директора, заместителей директора, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и устанавливается продолжительностью 56 календарных дней.

Для категории работников обслуживающего персонала, заместителей директора, деятельность которых не связана с руководством образовательной деятельностью, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

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

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям 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.

4.1.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются для работников с ненормированным рабочим днем с учетом объема работ и степенью напряженности труда – заместителям директора, деятельность которых не связана с руководством образовательной деятельностью, продолжительностью 6 дней, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК

РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.1.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

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

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

4.1.23. 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.

4.1.24. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения содержания сроком до одного года, в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 10).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);

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

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁶

4.2.4. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих

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

рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5. Оплата и нормирование труда

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

5.1.1. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств в выбранный работником банк.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, известив в письменной форме работодателя об изменении реквизитов для перевода заработка платы не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработка платы.

Днями выплаты заработка платы являются: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 5 числа следующего месяца.

При выплате заработка платы работнику на его электронную почту направляется расчетный листок.

5.1.2. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 марта 2024 г. №551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа», Постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 22 января 2025 г. №120 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 марта 2024 г. №551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

5.1.3. 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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении №5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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 преподавателей 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 №6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).⁷

5.1.10. В целях материальной поддержки преподавателей 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;

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

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 преподавательской деятельности после военной службы по призыву;

возобновление преподавательской деятельности в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.11. 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.⁸

5.1.12. Работа уборщиков служебных помещений 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.

5.1.13. Оплата труда преподавателей, 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.⁹

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников учреждения 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;

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения 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;

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 № 11, 13).

6. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Устанавливает работникам компенсационные выплаты:

за обучение на семинарах, лекциях, стажировках, курсах профессиональной подготовки, повышения квалификации (полностью или частично);

за пользование личным транспортом при решении производственных задач;

за оплаченный за свой счет обязательный предварительный медосмотр при трудоустройстве на работу на основании представленных документов;

6.1.2. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы.

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

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

6.1.5. Оказывает материальную помощь при наличии экономии фонда заработной платы (Приложение № 14).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

6.4. Стороны совместно реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, грамоты, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ, видеосюжеты и т.д.);

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в

установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 5).

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); не допускать 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. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения № 3,5).

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

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

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

7.1.13. 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.

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

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 условия для прохождения диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, 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.

8. 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 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);

режим рабочего времени работников в случае простоя.

8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268);

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 ТК РФ);

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участившего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации преподавателей, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

9. 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;

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 учреждения 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.

Руководителю филиала
Государственного казенного
учреждения Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодар-
ского края в городе Анапа
Горшениной Н.В.

**Информация
о выполнении коллективного договора
за 2025 г.**

Наименование льгот и компенсаций, мероприятий	Численность работников, получивших данную льготу, компенсацию, участвующих в мероприятии (чел.)	Сумма фактических затрат на предоставленную льготу, мероприятие (тыс. руб.)	Невыполненные мероприятия, причины
1. Материальная помощь, всего:	53	954 772	
– в связи с регистрацией брака	-	-	
– призывом на военную службу	-	-	
– к юбилейным датам	4	40 000	
– к профессиональным праздникам	48	904 772	
– с уходом на пенсию	-	-	
– к ежегодному отпуску (кроме «бюджетных» организаций)	-	-	
– лечение	1	10 000	
– в связи с трудным материальным положением	-	-	
– на погребение	-	-	
– бывшим работникам-пенсионерам	-	-	
– другие виды материальной помощи (указать)	-	-	
2. Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе:	-	-	
– санаторно-курортное лечение работников и детей работников, за исключением путевок, предоставленных за счет бюджета, ФСС	-	-	
– оплата лечения работников и членов их семей	-	-	
– оплата медикаментов, средств реабилитации и т.п.	-	-	
3. Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание социально-культурных объектов)	-	-	
4. Дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:	-	-	

при рождении ребенка	-	-	
при вступлении в брак	-	-	
в случае смерти близких родственников	-	-	
за стаж работы (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов)	-	-	
другие виды (перечислить)	-	-	
5. Выделение автотранспорта, приобретение проездных билетов	-	-	
6. Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери), в том числе материальная помощь при рождении ребенка, подарки детям и т.п., за исключением пособий ФСС и ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110	-	-	
7. Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	-	-	
8. Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии	-	-	
9. Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы)	-	-	
10. Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)	-	-	
11. За выслугу лет, беспроцентные ссуды и т.д.	-	-	
12. Другие виды дополнительных гарантий например, подарки: поощрение работников, к Дням рождения, подписки на газеты, телефоны и другое	-	-	

ИТОГО НА ОБЩУЮ СУММУ: 954 772 руб. (девятьсот пятьдесят четыре тысячи семьсот семьдесят два) рубля 00 коп.

Директор МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона



И.Л. Бондаренко

Председатель ППО
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона



В.И. Павленина

Приложение № 1
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

От «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение).

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа (СНИЛС);

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В соответствии со статьями 331, 351.1. (далее – ТК РФ):

Статья 331 ТК РФ.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении

которых прекращено по реабилитирующему основанию) 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 настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в третьем абзаце статьи 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующему основанию, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Статья 351.1 ТК РФ.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующему основанию) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования,

воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

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

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

Если лицо устраивается на работу впервые, на него заводится ЭТК (электронная трудовая книжка). Такой работник не может выбрать бумажный вариант, вся информация о трудовой истории оформляется в электронном виде.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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. (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов Российской Федерации»).

1.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

1.5. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

1.6. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

при увольнении – в день прекращения трудового договора.

1.7. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

1.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

1.9. Если, в день прекращения трудового договора выдать работнику

трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

1.10. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

1.11. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

1.12. При приеме на работу работнику может быть установлено, в соответствии со статьей 70 ТК РФ, испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – заместителей руководителя и других – 6 месяцев.

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

1.14. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

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

1.15. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное

пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработка сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

- восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 ТК РФ).

1.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.18. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.19. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.20. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставляемых законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

2.2. Работник обязуется:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией; своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.

2.2.2. Строго соблюдать:

правила внутреннего трудового распорядка;

установленную продолжительность рабочего дня;

трудовую дисциплину;

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

нормы антикоррупционного законодательства;

требования к антитеррористической защите учреждения;

действия сотрудников при ЧС,

правила пропускного режима;

требования к пожарной безопасности;

Кодекс профессиональной этики педагогических работников Учреждения;

Положение о конфликте интересов,

Положение об обмене деловыми подарками;

Устав и локальные акты Учреждения;

требования к использованию персональных данных обучающихся, их родителей (законных представителей);

а также законы и подзаконные акты Российской Федерации, Краснодарского края, администрации муниципального образования город-курорт Анапа, управления культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, касающихся образовательного и воспитательного процесса.

2.2.3. Ежегодно проходить медицинские осмотры.

2.2.4. Систематически повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

2.2.5. 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.

2.2.6. Незамедлительно сообщать работодателю, либо лицу, его замещающему, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2.7. Согласовывать с работодателем.

выезды учащихся за пределы муниципального образования город-курорт Анапа;

участие учащихся в мероприятиях и конкурсах, не вошедших в план воспитательной работы Учреждения;

размещение публикаций, видеосюжетов, касающихся работы Учреждения в средствах массовой информации.

2.2.8. Работники несут персональную ответственность за:

информационные материалы, предоставляемые для размещения на официальном сайте Учреждения и официальных страницах Учреждения в сети «Интернет»;

достоверность информации, касающейся работы Учреждения и его работников, размещенной на личных страницах в сети «Интернет».

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгнуть трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

выдавать по письменному заявлению работника трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. Начало занятий – 08.00 часов, окончание – 20.00 часов.

4.3. В Учреждении устанавливается:

4.3.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно - управленческого, вспомогательного персонала (за исключением уборщиков служебных помещений), а также методиста;

4.3.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для основного персонала: преподавателей и концертмейстеров;

4.3.3. скользящий график для уборщиков служебных помещений.

При работе по скользящему графику продолжительность рабочего времени устанавливается графиками, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (статья 103 ТК РФ).

4.4. Начало ежедневной работы, окончание работы, время обеденного перерыва:

для административно - управленческого, вспомогательного персонала (за исключением уборщиков служебных помещений), а также методиста – в соответствии с графиком работы, ежегодно утверждаемым приказом руководителя;

для преподавателей и концертмейстеров – в соответствии с расписанием уроков;

для уборщиков служебных помещений – в соответствии со скользящим графиком.

4.5. Продолжительность перерывов для отдыха и питания – не более двух часов и не менее 45 минут.

Накануне выходных и праздничных дней продолжительность работы административно-управленческого, вспомогательного персонала сокращается на 1 час.

4.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (статья 112 ТК РФ):

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства;

31 декабря – Новогодний праздник.

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

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (индивидуального предпринимателя).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения

последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

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

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (статья 113 ТК РФ).

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

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

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

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работы не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа трудового коллектива.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

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

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

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

4.10. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, директора, заместителей директора, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и устанавливается продолжительностью 56 календарных дней.

Для категории работников обслуживающего персонала, заместителей директора, деятельность которых не связана с руководством образовательной деятельностью, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

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

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

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются для работников с ненормированным рабочим днем с учетом объема работ и степенью напряженности труда – заместителям директора, деятельность которых не связана с руководством образовательной деятельностью, продолжительностью 6 дней, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (статья 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (статья 128 ТК РФ).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному

заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.16. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 128, статья 263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

4.18. Установление преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год производится директором Учреждения совместно с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.19. Расписание уроков составляется с учётом возможностей школы, требований целесообразности и максимальной экономии времени учащихся, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, в соответствии с санитарными нормами и утверждается директором Учреждения.

4.20. Во время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, педагогические работники привлекаются

администрацией школы к педагогической и организационно - хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.21. Преподавателям и другим работникам Учреждения запрещается:

4.21.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;

4.21.2. Удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);

4.21.2. Отвлекать преподавателей и руководителей Учреждения в учебное время от прямых обязанностей для участия в различного рода совещаниях, семинарах, проверках и т.д.

4.21.3. Созывать в рабочее время собрания, заседания и различные совещания по общественным делам.

4.22. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора Учреждения или его заместителей.

Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору Учреждения или его заместителям. Делать преподавателям замечания по поводу работы во время урока не разрешается (замечания делаются по окончании урока в отсутствии учащихся).

4.23. Специфические особенности трудовых функций педагогического труда заключаются в следующем:

а) трудовые функции, учитываемые по времени:

участие преподавателя в общешкольных мероприятиях, учебно-воспитательной работе;

организация и ведение учебных занятий, контрольных прослушиваний учащихся, учет их успеваемости;

участие преподавателя в работе совещательных органов при директоре Учреждения и его заместителе (контрольные уроки, академические зачеты, переводные и выпускные экзамены, методический Совет и другие совещательные организационные мероприятия);

ведение документации.

воспитательная работа с учащимися осуществляется во вне урочное время внеклассных, внешкольных мероприятий;

концертная, просветительская деятельность преподавателей и учащихся.

б) Трудовые функции, не учитываемые во времени по нормам труда, но влияющие на качество учебно-воспитательной работы:

планирование работы с учеником;

самостоятельная подготовка к проведению уроков;

работа над повышением исполнительского мастерства;

работа с методической литературой.

4.24. Содержание трудовых функций определено в учебных планах и программах, утвержденных Министерством образования Российской Федерации, в плане работы Учреждения на каждый учебный год, в планах работы методических объединений, в личных творческих планах преподавателей на каждый учебный год.

4.25. Выполнение трудовых функций преподавателя регламентируется: расписанием занятий с учащимися; графиком работы Учреждения на каждый учебный год; планом внеклассной работы Учреждения; планом концертно-лекционной, внеклассной работы; планом участия преподавателя в совещательных органах при директоре и его заместителе.

4.26. На основании норм поурочной работы, установленных государством, затраты рабочего времени, учитываемые и не учитываемые, тесно связаны с его заработком и заложены в стоимость педагогического часа.

5. Оплата труда (согласно статьи 136 ТК РФ)

5.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (Приложение № 2 к Коллективному договору Учреждения). Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре с работником.

5.2. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже, чем каждые полмесяца), перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю изменение реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты (аванса по зарплате) следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- почетной грамотой.

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

6.3. За особые трудовые заслуги, работники Учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, знаками отличия, грамотами и т.д.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До наложения взыскания от работника истребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник оказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ).

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

8. Диспансеризация

8.1. Работники, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 8.2

и 8.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратен трем. Возраст определяется по году рождения, а не по дате рождения.

8.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 8.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности.

8.5. Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

8.6. Результаты рассмотрения заявления директор Учреждения, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении и приказом (распоряжением) в письменном виде.

8.7. Работник обязан представить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения.

9. О соблюдении законодательства о противодействии коррупции и защите персональных данных

9.1. Учреждение в своей деятельности руководствуется Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», Федеральным законом № 152 от 27.07.2006 «О защите персональных данных».

10. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Учреждения с учетом мнения общего собрания коллектива.

С настоящими Правилами должен быть ознакомлен каждый работник, вновь поступающий на работу в Учреждение, под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.1. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия настоящего Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

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

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

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

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

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

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

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 г. № 325-КЗ «О культуре»;

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

Положение разработано на основании Постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26.03.2024 года № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа», Постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 22.01.2025г. № 120 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. №551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.4. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.6. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	9 071 (уборщик, рабочий, гардеробщик)
	2 квалификационный разряд	8 985 (секретарь)
	3 квалификационный разряд	9 625 (инспектор по кадрам, администратор, электрик)

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
---	--

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	9 914 (программист, специалист по охране труда)
	5 квалификационный разряд	10 212
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	10 519
	7 квалификационный разряд	10 835
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	11 160
4 квалификационный уровень		11 496

В Учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 344

2 квалификационный уровень	9 438
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9 625
2 квалификационный уровень	9 722
3 квалификационный уровень	10 010
4 квалификационный уровень	10 106
5 квалификационный уровень	10 202
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 914
2 квалификационный уровень	10 013
3 квалификационный уровень	10 113
4 квалификационный уровень	10 212
5 квалификационный уровень	10 311
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 311
2 квалификационный уровень	10 620
3 квалификационный уровень	10 939

2.3.3. По занимаемым должностям работников образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	8 985
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	9 280
2 квалификационный уровень	9 837
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12 522
2 квалификационный уровень	13 524
3 квалификационный уровень	13 649
4 квалификационный уровень	13 775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	13 673
2 квалификационный уровень	14 357
3 квалификационный уровень	15 040

2.3.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам по должностям, не вошедшим в ПКГ:

Общеотраслевые профессии рабочих		
Наименование должности	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и	1 квалификационный разряд	9 071
	2 квалификационный разряд	9 344

обслуживанию электрооборудования	3 квалификационный разряд	9 625
	4 квалификационный разряд	9 914
	5 квалификационный разряд	10 212
	6 квалификационный разряд	10 519
	7 квалификационный разряд	10 835
	8 квалификационный разряд	11 160
	Общеотраслевые должности служащих	
	Наименование должности	Размер оклада, рублей
	1	2
Специалист по охране труда		9 914
Специалист по закупкам		10 311
Старший специалист по закупкам		10 620
Ведущий специалист по закупкам		10 939

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

минимальных размеров окладов (ставок), установленных настоящим Положением;

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

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в ПКГ (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников Учреждения (в том числе указанной ПКГ), проведенной после его установления.

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

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. 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.

2.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом № 536.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятых 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 в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в целях установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

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

3.1.2. 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 временно 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).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в

соответствии со статьей 150 ТК РФ.

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

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

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Анапа), учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых Учреждением.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Анапа.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.1.1.1.1. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, учебной нагрузке (преподавательской работе) в отдельных учреждениях следующим работникам:

работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных приказом № 216н, устанавливаются пропорционально учебно-преподавательской работе (педагогической работе):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, группах – от 10 до 15 %. Выплаты за специфику устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в процентах от оклада: 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 %.

Перечень работников, время работы в которых засчитывается в стаж работы, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам в целях стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

20 % – при наличии высшей квалификационной категории;

15 % – при наличии первой квалификационной категории;

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % – за почетные звания «Заслуженный»;

20 % – за почетное звание «Народный».

Стимулирующая надбавка за почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премиальные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год), выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ, выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается единовременно работникам Учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

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

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

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт

Анапа.

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

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

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

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

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем Учреждения 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 муниципального учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Управлением культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Управление) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, установленным приложением 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого Учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителя Учреждении.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов

выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.6. Кратность устанавливается приказом Управления с учетом: общественной значимости результатов деятельности Учреждения;

объема и качества оказываемых Учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами Учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя, его заместителей.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.9. Управление может устанавливать руководителям Учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных Управлением.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению Управления может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

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

5.10. Выплатами стимулирующего характера в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» являются:

5.10.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.10.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается комиссией в случае достижения руководителем учреждения всех показателей эффективности в размере 50 % от установленного должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

Данная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом показателей эффективности, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми

актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Анапа.

5.11. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Управлением.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Управление.

6.2. Месячная заработка плата работников Учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник 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 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.

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

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица Учреждения несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. В штат Учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Учреждения соответствующих видов работ.

6.7. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

6.9. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона

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

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

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

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования город-курорт Анапа

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением.

5. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и

выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

сначала исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего Порядка).

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края «Об охране труда» и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Система организации работы по охране труда в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение) – это скоординированные действия руководителя, его заместителей, руководителей подразделений, специалистов, представителей трудового коллектива по реализации государственной политики в области охраны труда.

1.3. Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников управления в процессе трудовой деятельности.

1.4. Основным направлением деятельности по охране труда является планомерное выполнение комплекса мероприятий, определенных краевой, территориальной и производственными программами (соглашениями) по улучшению условий и охраны труда.

1.5. Настоящее Положение вводится для исполнения всеми руководителями и специалистами Учреждения, обязанностей по соблюдению требований и норм трудового законодательства в области охраны труда.

2. Обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работникам

2.1. Утверждение перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

2.2. Утверждение приказом инструкций по охране труда по профессиям и видам работ; инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в Учреждении инструкций по охране труда, обеспечение журналами инструктажа.

2.3. Утверждение перечня профессий и работ, в соответствии с которыми работникам необходимо выдавать: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства.

2.4. Утверждение перечня производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

2.5. Распределение должностных обязанностей по охране труда между руководителями и специалистами согласно штатному расписанию.

2.6. Заключение с работниками трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.7. Направление работников в специализированные учебные центры на обучение и проверку знаний, правил по охране труда. Осуществление контроля

за обучением специалистов организации и проверкой знаний, получением удостоверений установленного образца.

2.8. Запрещение допуска к работе лиц, не прошедших инструктаж и проверку знаний по охране труда, медицинского осмотра на профпригодность.

2.9. Приобретение и организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики. Обеспечение работающих санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

2.10. Издание приказов по Учреждению: о назначении должностных лиц, ответственных за электрохозяйство, за обеспечение охраны труда, пожарной безопасности, и назначении лиц, замещающих в период их отсутствия.

2.11. Создание постоянно действующей комиссии по охране труда.

2.12. Организация расследования и учета несчастных случаев в Учреждении.

2.13. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием.

2.14. Осуществление обязательного, социального страхования всех работников Учреждения в установленном законодательством порядке.

3. Обязанности руководителей (участков, цехов, отделов, подразделений) по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работникам

3.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников Учреждения.

3.2. Обеспечение выполнения предписаний органов надзора и контроля, ответственного по охране труда в Учреждении.

3.3. Контроль за соблюдением работниками Учреждения правил, норм и инструкций по охране труда.

3.4. Обеспечение выполнения мероприятий по улучшению условий труда.

3.5. Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в Учреждении инструкций по охране труда.

3.6. Организация проведения первичного, повторного, целевого и других видов инструктажей с записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

3.7. Участие (оказание содействия) в расследовании несчастных случаев.

4. Обязанности ответственного по охране труда по обеспечению здоровых и безопасных условий труда

4.1. Составление нормативных правовых актов по охране труда по направлениям производственной деятельности Учреждения, его структурных подразделений.

4.2. Составление перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

4.3. Составление перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда в соответствии с методическими указаниями.

4.4. Регистрация инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в Учреждении инструкций по охране труда.

4.5. Организация проведения вводного инструктажа с записью в журнале вводного инструктажа.

4.6. Направление в Роспотребнадзор списка контингента работников, подлежащих предварительному при поступлении на работу и периодическому медицинскому осмотру. Составление перечня профессий и видов работ, для выполнения которых необходим медицинский осмотр.

4.7. Составление поименного списка работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру. Получение заключительного акта от медицинского учреждения о результатах прохождения работниками медицинского осмотра. Направление вновь принимаемых работников на медицинский осмотр.

4.8. Разработка приказа об утверждении перечня профессий и работ, в соответствии с которым работникам необходимо выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также мыло и обеззаражающие средства.

4.9. Организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики.

4.10. Ознакомление вновь принимаемых на работу с условиями труда, их достоверными характеристиками, наличием средств, обеспечивающих безопасность труда, с предоставлением льгот и компенсаций за тяжелые вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.11. Организация обучения, осуществление контроля за обучением и проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов Учреждения.

4.12. Организация обеспечения Учреждения правилами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, ведение уголка охраны труда.

4.13. Расследование и учет несчастных случаев в Учреждении:
оказание первой помощи пострадавшим;
информирование о несчастном случае родственников пострадавшего, а также направление сообщений в органы и организации, определенные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;

создание комиссии по расследованию несчастного случая;
расследование несчастного случая и составление акта по форме Н-1;
устранение причин несчастного случая;
регистрация несчастного случая в журнале регистрации несчастных случаев установленной формы.

4.14. Организация проведения замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, специальной оценки условий труда, сертификации работ на соответствие требованиям охраны труда.

4.15. Подготовка приложения к коллективному договору – «Соглашение по охране труда», с указанием сроков, исполнителей, источников и размеров

финансирования.

4.16. Проведение совместно с комиссией по охране труда и с участием уполномоченных лиц по охране труда от трудового коллектива проверок, обследований технического состояния здания, оборудования, на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

4.17. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных актов по охране труда.

5. Обязанности работника по обеспечению охраны труда

5.1. Соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2. Правильное применение средств индивидуальной защиты.

5.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболеваний (отравлений).

5.5. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.6. Перед началом работы проверять наличие и исправность необходимых средств защиты, приспособлений, ограждающих устройств, сообщать руководителю об имеющихся недостатках.

5.7. Не приступать к работе, если технология производства работ противоречит требованиям охраны труда.

6. Обязанности комиссии по охране труда

6.1. Рассмотрение предложений работодателя, уполномоченных лиц, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. Анализ результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах Учреждения, участие в проведении обследований по обращениям работников.

6.3. Расследование причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых

мероприятий по условиям и охране труда.

6.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Содействие работодателю во внедрении в Учреждение более совершенных технологий, новой техники с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

6.6. Контроль за состоянием и использованием санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения.

6.7. Содействие работодателю в проведении своевременного и качественного обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в Учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

7. Обязанности уполномоченных (доверенных) лиц трудового коллектива

7.1 Содействие созданию в Учреждении здоровых и безопасных условий труда.

7.2 Осуществление общественного контроля за охраной труда в Учреждении и за соблюдением законных прав и интересов работников в этой сфере.

7.3 Представление интересов трудового коллектива в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

7.4 Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав в области охраны труда.

8. Ответственность

8.1. Работодатель и работники, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за охраной труда, а также органов общественного контроля привлекаются к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

Приложение № 4
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО
КОЭФФИЦИЕНТА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа», постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 22.01.2025 № 120 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры муниципального образования город-курорт Анапа».

1.2. Настоящее Положение определяет размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работников Учреждения. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

1.3. По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативными актами, принятым по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденный на соответствующий календарный год.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

2.3. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер и выплачиваться ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на 12 месяцев /9 месяцев /6 месяцев /3 месяца /1 месяц.

2.5. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников Учреждения – до 3,0.

2.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором, в отношении конкретного работника в зависимости от финансовой возможности Учреждения и закрепляется приказом, на основании протокола комиссии по выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения.

3. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Показатели для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Условия и порядок отмены персонального повышающего коэффициента

4.1. Решение об отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом по согласованию с представительным органом работников.

4.2. Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен, отменен в случаях:

окончания срока его действия;

снижения качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;

за нарушение трудовой дисциплины;

наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;

за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

Приложение № 1
 к положению об установлении
 персонального повышающего
 коэффициента работникам
 МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента
 педагогическим работникам
 (концертмейстер; методист; преподаватель)

№ п/п	Наименование показателя	Размер персонального повышающего коэффициента (единицы)
1	Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим учебное заведение (ВУЗ, СУЗ) и впервые пришедшим на работу. ППК устанавливается до достижения педагогического стажа 3 года	1,0
2	Специалистам, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении 20 и более лет	0,5
3	Администрирование и наполнение страниц учреждения в социальных сетях в целях поднятия имиджа учреждения и информационной открытости	2,0
4	Наличие методической разработки, опубликованной в профессиональных изданиях и применяемой преподавателями школы в своей работе	1,0
5	Преподавателю за работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,2
6	Работникам за организацию и ведение работы с сообществом родителей в социальных сетях в нерабочее время в том числе	0,2
7	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ответственные, назначенные приказом)	0,5
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе в течении года	до 3,0

Показатели для установления персонально повышающегося коэффициента
 работникам, замещающим должности специалистов
 по вспомогательной деятельности

№ п/п	Наименование показателя	Размер персонального повышающего коэффициента (единицы)
Заведующий хозяйством		
1	Внедрение мероприятий по повышению энергоэффективности учреждения	1
2	Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, норм охраны труда, СанПиН, техники безопасности в учреждении	2
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Библиотекарь		
1	Своевременный ремонт книг, организация бережного их хранения	2

2	Применение в работе современных форм и методов организации труда	1
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Секретарь, кадровая служба		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2	Соблюдение в образовательной организации бесконфликтной, деловой обстановки	1
3	Применение в работе современных форм и методов организации труда	2
Программист		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2	Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров, принтеров	1
3	Осуществление своевременного и качественного ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц Установка и настройка программного обеспечения	1
4	Помощь в сопровождении официального сайта учреждения, ведения информационной системы «Сетевой город»	1
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (отсутствие замечаний контролирующих органов)	2
3.	Дополнительные и внеплановые, экстренные работы: оперативная ликвидация поломок, мелкий ремонт мебели и инвентаря, выполнение разгрузочно-погрузочных работ, подъем на этажи материальных ценностей; внеплановые уборки, уборка прилегающей территории, малярные работы и т.д.)	1
Электрик		
1	Своевременный и качественный мониторинг состояния электрических сетей и проведение работ по улучшению их состояния. Отслеживание соблюдения норм безопасности в обращении с электричеством сотрудниками учреждения	2
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Костюмер		
1	Своевременная и качественная подготовка костюмов, реквизита и аксессуаров для выступлений коллективов. Оказание помощи преподавателям во время концертных выступлений	2
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Специалист по охране труда		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам охраны труда в ЦЗН	1
2	Разработка локальных актов по вопросам охраны труда, своевременная их корректировка в связи с изменением законодательства	1

2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Настройщик пианино и роялей		
1	Осуществление контроля за соблюдения норм обращения с инструментом	0,5
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе		
		1

Приложение № 5
к коллективному договору
МБУ ДО ДЦИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени народного
артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

В.И. Павленко

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа
искусств № 2» муниципального образования
город-курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателя и представительного органа трудового коллектива
на 2026 год

(на текущий год)

в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 771н "Об
утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и
охраны труда, ликвидации или снижению профессиональных рисков либо недопущению повышения их
уровней"

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уч.	Кол	Стоим. чес тво	Срок работ в тыс. руб.	Ответствен ные за мероприятий е	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	Кол-во работников всего всемых с тяжелых физически х работ
----------	--------------------------------	---------	-----	----------------------	---------------------------------	--	--	--

							всегда	в т.ч. женщины	в т.ч. 0-го	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Приобретение смыкающих и обезвреживающих средств.	кг.	5	3,5	В течение года	Чуб Т.Н. – заведующий хозяйством	57	48	-	-
2	Организация проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.	чел.	57	200	4 кв.2026 г.	Директор Бондаренко И.Л.	57	48	-	-
3	Приобретение аптечек первой помощи	кол-во	3	3,5	В течение года	Чуб Т.Н. – заведующий хозяйством	57	48	-	-
4	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда в установленном порядке отдельных категорий работников.	кол-во	3	10,5	2026 г.	Специалист по охране труда Рябин И.Н.	57	48	-	-
5	Приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.			5,0	В течение года	Специалист по охране труда Рябин И.Н.	57	48	-	-
6	Проверка средств противопожарной защиты в соответствии с требованиями ППР «Правила противопожарного режима в РФ» (огнетушители).	шт.	30	20,0	В течение года	Директор Бондаренко И.Л.	57	48	-	-
7	Проведение дней охраны труда	кол-во	12		В течение года	Специалист по охране труда Рябин И.Н.	57	48	-	-
8	Проведение мероприятий, направленных на подготовку к осенне-зимнему периоду			40,0	3 кв.2026 г.	Директор Бондаренко И.Л.	57	48	-	-
9	Провести идентификацию опасностей и оценку профессиональных рисков согласно требованиям приказа	раб.мес	2	5,0	В течение года	Специалист по охране	57	48	-	-

Рябин И.Н.

Специалист по охране труда

Приложение № 6
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени народного
артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона
В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа
искусств № 2» муниципального образования
город-курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

контингента работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР
Иосифа Давыдовича Кобзона, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского
осмотра соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 N 29н

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование контингентов (профессий)	Вредные работы и (или) опасные производственные факторы По Приказу N 29н	№ пункта (раздела) по Приказу N 29н
1	2	3	4	5
1	АУП	Директор	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -	п. 4.2.5

		400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25
2	АУII	Заместитель директора по учебной части 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 4.2.5 п.25
3	АУII	Заместитель директора по воспитательной работе 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 4.2.5 п.25
4	АУII	Заместитель директора по финансовым вопросам 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 4.2.5 п.25
5	Основной персонал	Заведующий хозяйством	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 4.2.5 п.25
6	Вспомогательный персонал	Специалист по охране труда	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) -Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 4.2.5 п.25
7	Основной персонал	Преподаватель хореографии	-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей -Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	п.25 5.1.

8	Основной персонал	Преподаватель вокала	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	<p>п.25</p> <p>5.1.</p>
9	Основной персонал	Преподаватель музыкального фольклора	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	<p>п.25</p> <p>5.1.</p>
10	Основной персонал	Преподаватель фортепиано	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	<p>п.25</p> <p>5.1.</p>
11	Основной персонал	Преподаватель гитары	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения</p>	<p>п.25</p> <p>5.1.</p>

12	Основной персонал	Преподаватель истории искусств	<p>различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа" "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	п.25 5.1.
13	Основной персонал	Преподаватель скрипки	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа" "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	п.25 5.1.
14	Основной персонал	Преподаватель теории	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа" "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p>	п.25 5.1.
15	Основной персонал	Преподаватель театрального искусства	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>-Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в</p>	п.25 5.1.

16	Основной персонал	Преподаватель ИЗО	положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25		
17	Основной персонал	Концертмейстер	положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25		
18	Основной персонал	Методист	положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 4.2.5		
19	Вспомогательный персонал	Костюмер	положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	- Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.25		
				- Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющим открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих	25	15	

		элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы)	4.9	
		-Освещенность рабочей поверхности		
20	Основной персонал	<p>Секретарь учебной части</p> <p>400 кГц)</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)</p> <p>п. 4.2.5</p> <p>п.25</p>	
21	Вспомогательный персонал	<p>Инспектор по кадрам</p> <p>400 кГц)</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)</p> <p>п. 4.2.5</p> <p>п.25</p>	
21	Вспомогательный персонал	<p>Уборщик служебных помещений</p> <p>400 кГц)</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>-Пыль животного и растительного происхождения АФ</p> <p>-Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды) А</p> <p>-Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>п. 3.4.</p> <p>п. 1.48</p> <p>п. 2.4.3</p> <p>п.25</p>
22	Вспомогательный персонал	Гардеробщик	<p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>п.25</p>
23	Вспомогательный персонал	Программист	<p>-Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p>	<p>п. 4.2.5</p> <p>п.25</p>
24	Вспомогательный персонал	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением</p> <p>-Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющим открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих</p>	<p>п. 9</p> <p>п. 15</p>

		Элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы) - Работы на высоте - Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. -Синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клей, пластмассы, пресспорошки, волокна.	п. 6 п. 25	п. 1.49
		<p>- Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза вручную</p> <p>Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежка", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня</p> <p>- Освещенность рабочей поверхности.</p> <p>- Шум</p> <p>- Локальная вибрация</p> <p>-Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющим открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы)</p> <p>- Работы на высоте</p> <p>- Глина, в т.ч. высокоглинистая огнеупорная, цемент, оливин, апатит, шамот</p> <p>коалиновый ФА</p> <p>- Пыль животного и растительного происхождения АФ</p> <p>-Синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клей, пластмассы, пресспорошки, волокна.</p> <p>-Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.</p>	5.1	4.9 4.4 4.3.1 15
25	Вспомогательный персонал	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		6 3.1.8.2 3.4 1.49 25

Специалист по охране труда

Рябин И.Н.

Приложение № 7
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича
Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**НОРМ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И
СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н "Об утверждении единых типовых
норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
(приложение 1 (часть 2), приложение 2, приложение 3)

№ п/ п	Пункт Единых типовых нор	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период)
1	4932	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			<u>Смывающие средства:</u> Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр	250/200
2	913	Гардероб- щик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты	Обувь специальная для защиты	1 пара

			ног	от общих производственных загрязнений	
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар
			<u>Смывающие средства:</u> Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
3 4030	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			<u>Смывающие средства:</u> Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
4 5300	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами, изготавлившими
			Средства защиты рук	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами, изготавлившими
			<u>Смывающие средства:</u> Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200

Специалист по охране труда

Рябин И.Н.

Приложение № 8
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа» (далее – Положение, Учреждение) в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для категории работников, перечень которых утвержден настоящим Положением, а так же порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Внесение изменений в действующее положение производится с учетом мнения представительного органа работников.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день, особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

заместители директора, деятельность которых не связана с руководством образовательным процессом.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда») (далее – ТК РФ).

2.3. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам Учреждения, для которых введены гибкое рабочее время (статья 102 ТК РФ) или суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ), а также работникам, осуществляющим выполнение работ на условиях совмещения или совместительства.

2.4. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами, установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так

и после его окончания.

2.5. Привлечение работника к выполнению своих функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени может осуществляться по следующим основаниям:

организация и проведение культурно-досуговых мероприятий, в том числе общегородских;

осуществление контроля за деятельностью творческих коллективов, занятия которых проходят в вечернее время;

подготовка срочных отчетов, информаций, требующих выполнения в указанные сроки;

участие в проведении мероприятий по контролю и надзору, проводимых контрольно-надзорными органами;

решение оперативных вопросов, не требующих отлагательств;

перечень оснований не является исчерпывающим и может быть расширен, при необходимости работодателем.

2.6. Переработка сверх установленного рабочего времени не считается сверхурочной работой.

2.7. Рабочее время работников с ненормированным рабочим днем учитывается в рабочих днях (кроме работы в праздничные дни, которые учитываются в часах).

2.8. Работники с ненормированным рабочим днем регулируют рабочее время и время отдыха по своему усмотрению.

2.9. Учёт времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, а также контроль явки на работу (ухода с работы) на основании данных в журналах поста охраны.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Для категории работников, перечень которых утвержден настоящим Положением, работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
заместители директора, деятельность которых не связана с образовательным процессом	6 календарных дней

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путём присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.6. При увольнении право за неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном ТК РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.7. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет ответственный за ведение кадровых приказов.

Приложение № 9
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерство науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение).

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).

3. 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.

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

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору.

Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

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

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

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Учреждения.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю Учреждения за 30 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

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

7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее, чем за 30 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в Учреждении составляется график предоставления длительных отпусков.

9. Длительный отпуск предоставляется без сохранения содержания.

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

11. 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).

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

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

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

14. 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.

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

Приложение № 10
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко



**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

Система критериев и показателей для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имении народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона) разработана в целях:

рационализации использования рабочего времени работников;

эффективного предоставления и получения обратной связи между руководителем и подчинёнными в рамках профессиональной деятельности;

диагностики и контроля состояния образовательного процесса в учреждении и своевременного выявления его изменений;

обеспечения объективности при проведении процедур аттестации педагогических работников, различных смотров, конкурсов лучших преподавателей и др.;

принятия обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией учреждения.

В системе оплаты труда, применяемой в МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона показатели эффективности деятельности работников применяются, как правило, при установлении следующих стимулирующих выплат:

персонального повышающего коэффициента,

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы,

надбавки за профессиональное мастерство,

премиальных выплат.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе. Надбавка устанавливается на определенный период (календарный год, учебный период календарного года). При определении ее размера учитываются показатели за прошедший период.

Премиальные выплаты отражают качество и результаты деятельности работника за отчетный период текущего года (месяц, квартал, полугодие, год).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам за персональные достижения или конкретный объем работ, как правило, на время его выполнения.

Для установления стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат) применяются не более 6 показателей эффективности деятельности работника по каждому из видов выплат, данная надбавка не может превышать 50%.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается руководителем учреждения на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяются следующие критерии и показатели эффективности деятельности работников.

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника, в рублях	Периодичность выплаты
1	За сложность и напряженность выполняемой работы	100%	Может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год
2	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	20%	квартал, полугодие, год
3	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;	50%	полугодие, год
4	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	100%	на время проведения работ
5	за выполнение особо важных или срочных работ	100%	на время проведения работ
6	Владение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий	20%	полугодие, год
7	За руководство методическим объединением	2 500	полугодие, год
8	За заведование натюрмортным фондом школы	2 500	полугодие, год
9	За руководство творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый»	13 524	полугодие, год
10	Работа преподавателя с творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый» в качестве помощника руководителя творческого коллектива	6 762	полугодие, год
11	Работа в качестве наставника с молодым специалистом	10%	на время работы с молодым специалистом

12	Профсоюзная деятельность (руководство первичной профсоюзной организацией учреждения) ежемесячно к должностному окладу	2 500	полугодие, год
----	---	-------	----------------

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по учебной работе)

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
1	Выполнение объема муниципального задания учреждения:	
	от 90 % до 100 %	10%
	свыше 100 %	20%
2	Доля учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «4» и «5», а также сдавших выпускные экзамены на «4» и «5» в том числе:	
3	от 70 % до 80%	10%
	от 80 % и выше	20%
4	Качественное и своевременное ведение текущей документации	20%
5	Разработка локально-нормативных актов	20%
6	Качественная и своевременная организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (работников, учреждения). Своевременное размещение статистических отчетов на сайте АИС, ФСГС	10%
7	Ведение учета отработки рабочего времени педагогического состава	10%
8	За стабильно высокие показатели результативности работы	50%

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по воспитательной работе)

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника
1	Подготовка и проведение внешкольных мероприятий, концертов, праздников и т.п.	20%
2	Удельный вес учащихся школы, участвующих в концертах, мероприятиях различного уровня	
	от 50 % до 70%	5%
	свыше 70 %.	10%

3	Качественное и своевременное ведение текущей документации	20%
4	Работа с сайтом школы	20%
5	Организация и осуществление работы по антикоррупционным мероприятиям	10%
6	Работа в системе РИСУСОТО «Сетевой город образования», PRO Культура	20%
7	Подготовка информации и отчетов по реализации профессиональных программ дополнительного образования (внеклассной, воспитательной, профилактической работы) по запросу учредителя и вышестоящих органов культуры Краснодарского края	20%
8	Подготовка и оформление документов: по организации выездов учащихся и творческих коллективов за пределы муниципального образования. по участию в культурно-массовых мероприятий, посещения концертов, выставок и т.д.	20%
9	Разработка локально-нормативных актов	10%

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (методист)

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника
1	Методическая работа. Планирование, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, методических сообщений и т.п.	20%
2	Организация и координирование работы методических объединений	10%
3	Осуществление контроля за ведением документации (проверка журналов, календарно-тематических планов и репертуарных списков)	20%
4	Организация и осуществление работы с инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	20%
5	Руководство психолого-педагогическим консилиумом	20%
6	Качественное и своевременное ведение текущей документации	10%
7	Популяризация «Пушкинской карты», помочь учащимся в ее приобретении, организация посещений мероприятий по карте	20%
8	Разработка локально-нормативных актов	10%

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности – заместитель директора (контрактный управляющий)

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
1.	Своевременная и качественная оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	30%
2	Организация контроля за исполнением условий заключенных контрактов с обслуживающими организациями, в том числе хозяйственного обслуживания учреждения	15%
3.	Своевременное и качественное финансовое планирование учреждения с оформлением отчетности для управления бюджетом (ПФХД, составление смет, контроль за эффективным использованием финансовых ресурсов, лимитов затрат и платежей)	20%
4.	Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	20%
5.	Своевременное размещение информации и отчетности на сайтах Bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, РИССЗ КК	20%
6	Соблюдение требований, установленных законодательством РФ (№44-ФЗ, №223-ФЗ) о контрактной системе в сфере закупок и нормативно – правовыми актами	20%
7	Своевременное и достоверное формирование отчетности в Министерство природных ресурсов (экологический контроль); Своевременное проведение утилизации списанного имущества согласно норм законодательства	10%
8	Выполнение обязанностей заместителя директора по безопасности	20%

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим должности специалистов по вспомогательной деятельности

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
<i>Заведующий хозяйством</i>		
1	Работа по улучшению материально-технической базы учреждения, подготовка информации для заключения договоров (составление списков закупок, сбор коммерческих предложений и т.д.)	50%
2	Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком ремонтных работ	30%
3	Подготовку оперативной (неплановой) отчетности и информации	20%
4	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	40%
<i>Библиотекарь</i>		
1	Увеличение и сохранение библиотечного фонда	20%
2	Ведение электронного каталога	20%
3	Предоставление методической информации по запросу сотрудников	20%

4.	Изучение потребности учреждения в приобретении новинок учебной и методической литературы, работа с заявками сотрудников по комплектованию библиотечного фонда.	20%
5	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Кадровая служба, секретариат</i>		
1	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	20%
2	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	20%
3	Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации для управления культуры	30%
4	Своевременное предоставление отчетности в Центр занятости населения, Пенсионным фондом, порталом «Работа в России»	30%
5	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Электрик</i>		
1.	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электросистемы учреждения).	50%
2.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Уборщик</i>		
1.	Осмотр и обход здания с целью обеспечения безопасности учреждения	50%
2.	Осуществление контроля за посетителями на этаже, дисциплиной учащихся	50%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>		
1	Осуществление контроля за функционированием инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	50%
2	Осуществление планового и внепланового ремонта оборудования, инвентаря и т.п.	50%
3	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Гардеробщик</i>		
1	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Костюмер</i>		
1.	За надлежащее исправное состояние сценических костюмов.	25%
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом сценических костюмов.	25%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
<i>Настройщик музыкальных инструментов</i>		
1.	За надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов.	25%
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом музыкальных инструментов.	25%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%

Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренного на эти цели.

Объем фонда финансовых средств, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФМП} = \text{ФОТ} - \text{КВ} - \text{УСВ}$$
, где:

ФМП – объем фонда финансовых средств учреждения, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат (фонд материального поощрения);

ФОТ – общий фонд оплаты труда работников учреждения;

КВ – компенсационные выплаты работникам, предусмотренные положением об оплате труда;

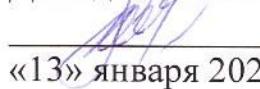
УСВ – условно постоянные стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, за качество работы, за стаж), величина которых носит фиксированных размер.

Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании Положения о премировании.

Приложение № 11
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

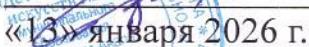
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

 В.И. Павленина
«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТАДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона



И.Л. Бондаренко

 «13» января 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Положение) разработано в целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение) в соответствии с:

постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 3551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа»;

постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 22 января 2025 г. № 120 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры муниципального образования город-курорт Анапа»;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

уставом Учреждения;

иным законодательством Российской Федерации.

1.2. Премирование осуществляется из бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер премии может определяться количеством баллов (указанных в отчетах педагогов за определенный период), умноженных на стоимость 1 балла.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения на общую сумму баллов всех работников. Расчет стоимости балла

производится по формуле: $S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, Nn$ – количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником и устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, соответствующему должности по штатному расписанию, либо к месячному объему работ по занимаемой должности; фиксированной суммой в абсолютном значении.

1.3. Премии устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, проработавших в учреждении не менее 1 года и занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.5. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий:

за разные периоды работы: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). При этом показатели, учтенные в премировании за определенный период и за которые работник получил премию, не могут рассматриваться повторно;

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия к профессиональным праздникам и юбилеям.

Состав комиссии и положение о работе комиссии утверждается приказом Учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом (по каждому виду премии).

2. Критерии для установления премиальных выплат

2.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	критерии оценки	% от должностного оклада
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ			
Заместитель директора по административной работе (с вмененными обязанностями заместителя директора по безопасности)			
1	Техническое состояние инженерных сетей	Обеспечение бесперебойного функциони- рования систем, в том числе: своевременная подготовка к отопи- тельному сезону, отсутствие замечаний и фактов нарушения состояния инженерных сетей (электроснабжения, отопления, водоснабжения, канализации и т.д.).	10%

2	Экономия энергоресурсов	Подготовка и публикация декларации о потреблении энергетических ресурсов. Выполнение установленного целевого уровня снижения суммарного объёма потребляемых энергетических ресурсов и объёма потребляемой воды в соответствии с программой «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на период 2023-2025 годы».	5%
3	Соблюдение требований антитеррористической защищенности	Наличие и эффективное функционирование тревожной кнопки и т.п. Контроль за исполнением условий заключенного контракта с организацией пропускного режима (физическая охрана). Организация и контроль мероприятий по антитеррористической защищённости.	10%
4	Соблюдение требований пожарной безопасности	Наличие и эффективное функционирование систем пожарной сигнализации. Соблюдение мер противопожарной безопасности. Организация и контроль за исполнением условий заключенного контракта с обслуживающими организациями по техническому обслуживанию систем пожарной безопасности, ГО и ЧС.	10%
5	Соблюдение санитарно-гигиенических правил	Организация и контроль мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических правил. Отсутствие зафиксированных фактов нарушения контрольно-надзорных органов.	5%
6	Обеспечение безотказной и бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения учреждения	Качественное и своевременное проведение осмотров здания учреждения, хозяйственно-эксплуатационных систем, проверка ведения журналов.	5%
7	Выполнение общественной нагрузки и иное.	Участие в субботниках, дежурствах, выполнение иных поручений руководителя, формирование разовой и статистической отчетности, подготовки и проведение иных мероприятий.	5%
8	Выполнение комплекса мероприятий по антитеррористической, пожарной безопасности, охране труда	- проведение мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС, контрольно-пропускного и внутриобъектового режима организации, а также разработка паспорта безопасности и антитеррористической защищенности школы, - соблюдение мер антитеррористической защищенности. - организация и контроль мероприятий по антитеррористической защите.	50%

		<p>Наличие и эффективное функционирование «тревожной кнопки» и т.п.</p> <p>Контроль за организацией пропускного режима (физическая охрана).</p> <p>Курирование сотрудника по охране.</p> <p>Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов</p>	
--	--	---	--

Заместитель директора по учебной работе

1	Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих организаций Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан и юридических лиц	Отсутствие замечаний, предписаний (с приложением актов проверок министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, ведомственных проверок) Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан и юридических лиц на образовательные услуги	10%
2	Ведение учебной документации в соответствии с утвержденными локальными актами	Своевременное и качественное ведение учебной документации (планы работы школы и методических объединений, учебные планы, протоколы заседаний педагогического и методического советов, списки учащихся, приказы)	20%
3	Сохранность контингента обучающихся (согласно муниципального задания)	Отсутствие необоснованного движения контингента (кроме причин: состояние здоровья ребенка, смена места жительства, перевод на другое отделение в учреждении). Выполнение муниципального задания.	10%
4	Сохранность контингента обучающихся (сверх муниципального задания)	Отсутствие необоснованного движения контингента (кроме причин: состояние здоровья ребенка, смена места жительства, перевод на другое отделение в учреждении, финансовые трудности у родителей обучающегося).	10%
5	Личностные компетенции (дисциплинированность, ответственность)	Своевременное и качественное составление, ведение и сдача статистической отчетности, учебно-планирующей и отчетной документации, тарификационных списков	50%

Заместитель директора по воспитательной работе

1	Организация и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и сотрудников учреждения	<p>Своевременное и качественное:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование комплексных мероприятий по предупреждению и преодолению нарушений безопасности образовательной среды. - проведение комплекса мероприятий по выполнению закона 15-39. 	20%
---	---	---	-----

2	Организация и осуществление работы по антикоррупционным мероприятиям	Руководство антикоррупционной комиссией, разработка антикоррупционной политики учреждения, контроль за исполнением антикоррупционного законодательства, своевременная сдача отчетов	10%
3	Работа в системе РИСУСОТО «Сетевой город образование»	Контроль за своевременным и качественным выполнение требований системы	10%
4	Ведение сайта учреждения	Ведение официального сайта учреждения в соответствии с требованиями, определенными законодательством. Своевременное обновление официального сайта, размещение актуальной информации учреждения на официальных страницах учреждения в социальных сетях информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов.	20%
5	Воспитательная работа	Формирование плана культурно-воспитательной работы, организация культурно-массовых школьных и внешкольных мероприятий, контроль за его выполнением. Организация посещения концертов, выставок, экскурсий и т.д. Организация мероприятий в каникулярный период	10%
6	За выполнение работ, связанных с перевозкой учащихся за пределы муниципального образования	Формирование и согласование с вышестоящими органами пакетов документов для поездок учащихся на концерты, выставки, конкурсы и т.д.	15%
7	Проведение мероприятий	Разработка сценариев к мероприятиям, проведение мероприятий в качестве ведущего	10%
8	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, иных мероприятиях	5%
		Контрактный управляющий	
1	Качественное ведение документации в соответствии с Федеральными законами в сфере закупок товаров, работ и услуг	Своевременное заключение, исполнение (расторжение), изменение договоров в соответствии с федеральным законом от 18.07.2011года №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», утвержденным Положением о закупках товаров, работ и услуг. Своевременное заключение, исполнение (расторжение), изменение контрактов в соответствии с федеральным законом от 5	50%

		апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, Размещение информации на официальных сайтах: Единой Информационной Системы (www.zakupki.gov.ru), РИССЗ КК, bus.gov.ru в сроки согласно требованиям и законодательством РФ. Отсутствие зафиксированных фактов нарушения при заключении, исполнении (расторжении), изменении контрактов (договоров).	
2	Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих организаций, надзорных органов	Отсутствие замечаний, предписаний (с приложением актов проверок актуальной информации учреждения на официальных страницах учреждения в социальных сетях информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	10%
3	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, выполнение иных поручений руководителя.	10%
4	Соблюдение требований при осуществления закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства определяются статьей 3.4 Закона № 223-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2014 г. № 1352 «Об особенностях участия субъектов малого и среднего предпринимательства в закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	Годовое заключение договоров с субъектами малого и среднего предпринимательства на сумму не менее 25% от объема договоров по всем закупкам и не менее 20% по итогам закупок, которые проводили только для субъектов малого и среднего предпринимательства	30%
Заведующий хозяйством			
1	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	Своевременная постановка на баланс и списание материальных ценностей, основных средств; учет основных средств учреждения.	20%
2	Обеспечение исправного состояния	Обеспечение в исправном состоянии оборудования, имущества и инвентаря учреждения.	10%

	оборудования, инвентаря		
3	Организация работы по содержанию помещений учреждения в надлежащем порядке	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений учреждения и закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	10%
4	Организация работы по благоустройству территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, неисправные сооружения и др.), проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке прилегающей территории.	10%
5	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, отопительному сезону	Подготовка здания учреждения, обеспечение безаварийного функционирования систем тепло-, водо- и электроснабжения, канализации.	20%
6	Организация работы по экологии	Подготовка материалов, составление и сдача отчетности по форме 2-ТП (отходы).	10%
7	Эффективное руководство работой служащих и рабочих	Ведение регулярного контроля за соблюдением графика работы (уборок, дезинфекции, проветривания помещений) обслуживающего персонала, пропускным режимом	10%
8	Выполнение общественной нагрузки, участие в мероприятиях по антитеррористической защищенности	Участие в субботниках, дежурствах, осмотре здания и помещений для выявления посторонних предметов, иных мероприятиях	10%

ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

Преподаватель		Баллы	
1	Разработка и использование информационно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса	Утвержденные и рекомендованные к использованию в образовательном процессе: учебно-методический комплекс, в том числе наглядные пособия, дидактический материал, методические пособия, разработки и т.д. Наличие у работника публикаций (муниципальный, региональный, федеральный, международный уровень), размещенных на сайте Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций – Роскомнадзор: региональный федеральный международный роскомнадзор	20 баллов 20 баллов 30 баллов 40 баллов 50 баллов
2	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный Региональный Краевой Российский	30 баллов 60 баллов 80 баллов 100 баллов

3	Активная работа по профориентации учащихся	Количество выпускников, поступивших в отчетном учебном году в учреждения сферы культуры и искусств:	
		средние специальные учреждения (за одного поступившего)	50 баллов
4	Количество творческих и просветительских мероприятий, организованных (созданных) педагогом	100 баллов	
		учреждения высшего образования (за одного поступившего)	
5	Получение учащимися призовых мест в конкурсах исполнительского мастерства	Организация и проведение мероприятий образовательной и творческой направленности (по просьбе государственных, общественных организаций, образовательных и дошкольных организаций).	
		<u>Концерты:</u> (согласно приказа учреждения) класс-концерт концерт отделения концерт школы зональный концерт	30 баллов 50 баллов 70 баллов 100 баллов
5	Получение учащимися призовых мест в конкурсах исполнительского мастерства	<u>Концертный номер:</u> концерт отделения концерт школы городской (отчётный, абонементный, городское мероприятие) зональный краевой российский Международный	10 баллов 15 баллов 25 баллов 40 баллов 70 баллов 100 баллов 200 баллов
		<u>Выставки:</u> персональная выставка (сверх учебного и внеклассного плана работы, согласно приказа учреждения) Выставка (сверх учебного и внеклассного плана работы, согласно приказа учреждения)	60 баллов 30 баллов
5	Получение учащимися призовых мест в конкурсах исполнительского мастерства	<u>Выезды (художники):</u> краевой зональный городской	100 баллов 50 баллов 20 баллов
		Уровни конкурсов (за каждый диплом) <u>ОЧНЫЕ (Приказ Министерства культуры):</u> <u>Диплом Гран-При:</u> Международный	Баллы 50 баллов
		всероссийский	45 баллов
		краевой	40 баллов
		зональный	35 баллов
		городской	30 баллов
		<u>Диплом лауреата 1 степени:</u> Международный	40 баллов
		всероссийский	35 баллов
		краевой	30 баллов

	зональный	25 баллов
	городской	20 баллов
	<u>Диплом лауреата 2 степени:</u>	
	Международный	35 баллов
	всероссийский	30 баллов
	краевой	25 баллов
	зональный	20 баллов
	городской	15 баллов
	<u>Диплом лауреата 3 степени:</u>	
	Международный	30 баллов
	всероссийский	25 баллов
	краевой	20 баллов
	зональный	15 баллов
	городской	10 баллов
	<u>Диплом 1 степени:</u>	
	Международный	25 баллов
	всероссийский	20 баллов
	краевой	15 баллов
	зональный	10 баллов
	городской	5 баллов
	<u>Диплом 2 степени:</u>	
	Международный	20 баллов
	всероссийский	15 баллов
	краевой	10 баллов
	зональный	5 баллов
	городской	3 балла
	<u>Диплом 3 степени:</u>	
	Международный	18 баллов
	всероссийский	13 баллов
	краевой	8 баллов
	зональный	5 баллов
	городской	3 балла
	ОЧНЫЕ ПРОФИЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ	
	(которые пришли на сайт школы и согласованные с администрацией):	
	<u>Диплом Гран-При:</u>	
	Международный	50 баллов
	всероссийский	45 баллов
	краевой	40 баллов
	зональный	35 баллов
	городской	30 баллов
	<u>Диплом лауреата 1 степени:</u>	
	Международный	40 баллов
	всероссийский	35 баллов
	краевой	30 баллов
	зональный	25 баллов
	городской	20 баллов
	<u>Диплом лауреата 2 степени:</u>	
	Международный	35 баллов
	всероссийский	30 баллов
	краевой	25 баллов
	зональный	20 баллов

		городской Диплом лауреата 3 степени: Международный всероссийский краевой зональный городской	15 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 8 баллов 5 баллов
6	Награждение учащихся премиями за достигнутые в учебе и творчестве успехи	За каждого учащегося Премия Главы администрации МО г-к Анапа Премия Главы администрации Краснодарского края Премия Президента РФ Диплом лауреата краевого конкурса «Адрес детства – Кубань»	Рубли 2000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 5000 руб.
7	Организация посещений учащимися концертов, выставок, других мероприятий, в том числе платных	За каждого учащегося: наличие у учащихся «Пушкинской карты» посещение учащимися мероприятий по «Пушкинской карте»	10 баллов 5 баллов
8	Проведение открытых уроков, мастер-классов	школьный уровень зональный краевой всероссийский	10 баллов 20 баллов 30 баллов 50 баллов
9	Работа в комиссиях, жюри	Работа в приёмной комиссии школы (наличие приказа, подтверждающего работу) Работа в жюри на конкурсах: <u>ОЧНЫЕ</u> : школьный городской зональный краевой всероссийский международный	50 баллов 10 баллов 20 баллов 30 баллов 40 баллов 50 баллов 60 баллов
10	Повышение квалификации	Свидетельства, сертификаты, иные документы, подтверждающие повышение квалификации (за каждое сверх плана школы)	30 баллов
11	Наличие канала в социальных сетях с пропагандой деятельности ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона	Подтверждение личного ведения этих каналов и подписка на каналы (ДШИ 2, Культура Анапы) MAX Telegram ВКонтакте	50 баллов 50 баллов 50 баллов
12	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, иных мероприятиях (за одно мероприятие) публикации в СМИ (за каждую) ТВ сюжеты (за каждый)	10 баллов 30 баллов 50 баллов
Концертмейстер			
1	Общественное признание высоких профессиональных	Распространение собственного опыта (презентация опыта работы, проведение	50 баллов

	достижений концертмейстера	мастер-классов, городских и региональных мероприятий)	
2	Качественное музыкальное сопровождение выступлений	Музыкальное сопровождение выступлений обучающихся на конкурсах, фестивалях, и других мероприятиях (за каждое выступление)	20 баллов
3	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, иных мероприятиях (за каждое мероприятие)	10 баллов
6	Дополнительно учитываются показатели раздела «Преподаватель»	пп.1,3,8,10,14,15,16,17	

Методист

1	Аттестация преподавателей	Качественное ведение электронной базы данных по аттестации. Качественная подготовка документов на аттестацию работников. Оказание методической помощи работникам в сборе необходимых документов. Результативное проведение аттестации работников на первую, высшую квалификационные категории и соответствие занимаемой должности педагогов	50 баллов
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации, подготовка отчетов, нормативных документов, программ, проверка журналов, личных дел уч-ся.	30 баллов
3	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, иных мероприятиях	10 баллов
4	Наличие положительных отзывов о качестве услуг	благодарственные письма, публикации в СМИ, ТВ сюжеты	10 баллов

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

		Секретарь учебной части	% от должностного оклада
1	Разработка и оформление общей документации	Качественная и своевременная разработка, оформление, регистрация документации по первичной, учетной, плановой, организационной, распорядительной. Своевременное доведение до сведения персонала организационных, распорядительных документов учреждения.	40%

2	Работа с запросами. Формирование отчетов	Своевременная подготовка и оформление запросов работников, государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов (выписок, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках), формирование разовой и статистической отчетности.	30%
3	Контроль за исполнением документов.	Контроль за исполнением работниками Учреждения приказов, соблюдением сроков выполнения распоряжений и поручений директора.	10%
		Отсутствие замечаний проверяющих органов.	10%
4	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, выполнение иных поручений руководителя.	10%
Инспектор по кадрам			
1	Разработка и оформление документации по персоналу	Качественная и своевременная разработка и оформление документов по кадровому делопроизводству (трудовые договоры с сотрудниками, уведомление работников о выборе формы трудовой книжки, должностные инструкции, график отпусков, согласия на обработку персональных данных, приказы по личному составу и т.д.)	30%
2	Подготовка отчетов, нормативных документов, приказов, ведение журналов, личных дел сотрудников	Качественная и своевременная подготовка локально-нормативных документов: - сдача отчетности в городской Центр Занятости населения, в Единый социальный фонд России, военно-учетный стол, на портал «Работа России»; - своевременное заполнение журналов: по основной деятельности, приему, увольнению сотрудников, учету трудовых договоров, отпусков сотрудников	30%
3	Соответствие кадровых документов установленным требованиям трудового законодательства	Отсутствие замечаний проверяющих органов. Отсутствие нарушений, действующих регламента и инструкций по вопросам хранения служебных документов. Отсутствие замечаний со стороны директора, сотрудников.	20%
		Качественное оформление кадровых документов (трудовых книжек, подсчет трудового стажа, трудовых договоров, ведение личных дел сотрудников, своевременное заполнение карточки Т-2 и т.д.) в рамках требования трудового законодательства	20%
Администратор			

1	Выполнение информационно-разъяснительной работы с посетителями, работниками учреждения	Обеспечение информационно-справочного обслуживания посетителей, родителей и работников учреждения. Отсутствие жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников, учащихся, родителей и представителей других учреждений на качество приема и консультаций.	20%
2	Выполнение указаний директора, контроль по оплате денежных средств	Обеспечение исполнения работниками указаний директора учреждения. В случае образовавшейся задолженности по поступлению денежных средств от родительской оплаты, незамедлительное извещение директора и преподавателей, у которых образовалась задолженность.	25%
3	Своевременное оформление и подача отчетности за консультационные услуги	Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, несвоевременное представление установленной отчетности	25%
		Отсутствие замечаний по предоставлению в бухгалтерию учетно-отчетной документации (акты, списки учащихся по предоставляемым платным консультационным услугам)	30%

Библиотекарь

1	Качественный учет библиотечного фонда	Своевременное списание и постановка на учет библиотечного фонда (прием, систематизация, техническая обработка, регистрация новых поступлений). Содержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии	50%
2	Методическая помощь	Качественное оказание методической помощи работникам и обучающимся учреждения. Подготовка обзоров для работников и обучающихся о поступлении новых изданий в фонд библиотеки	30%
3	Активное участие в жизни Учреждения	Участие в подготовке или проведении семинаров, конференций (в том числе работа в составе оргкомитета, рабочей группы, подготовка выступлений или докладов), организация книжных выставок и мероприятий в поддержку детского и юношеского чтения.	10%
		Подготовка материалов для публикации в СМИ	10%

Специалист по охране труда

1	Соблюдение правил по охране труда	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	40%
2	Качественная организация работы	Организация обучения работников по вопросам охраны труда. Выполнение мероприятий по повышению уровня мотивации работников к	20%

		безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда	
3	Своевременная сдача отчетности	Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	20%
4	Обеспечение подготовки и проведение учений, тренировок по охране труда	Обеспечение подготовки и проведение учений, тренировок по охране труда в установленные сроки	20%
Программист			
1	Техническое обслуживание компьютеров	Бесперебойное, своевременное обновление базы данных и программного обеспечения. Качественное выполнение всех видов работ, непосредственно связанных электронным обеспечением Учреждения.	25%
2	Работа с сайтом	Разработка сайта, изменение дизайна, структуры, размещение новой, архивирование и удаление устаревшей информации, публикации, разработка новых веб-страниц, программно-техническая поддержка, реализация политики разграничения доступа и обеспечение безопасности информационных ресурсов	25%
3	Помощь в подготовке фото и видеоматериала	Качественная подготовка фото и видеоматериала, обслуживание мультимедийного оборудования	25%
4	Оперативность работы	Еженедельное обновление сайта, оперативность и высокое качество подачи информации, отсутствие замечаний	25%
Костюмер			
1	Качественное исполнение обязанностей	Отсутствие замечаний проверяющих органов при проведении инвентаризации костюмов и артистического реквизита и аксессуаров	20%
		Правильное ведение документации, своевременное оформление приходно-расходных документов.	20%
2	Профессиональное исполнение обязанностей	Участие в подготовке и утверждении эскизов костюмов руководителями творческих коллективов	10%
		Ремонт костюмов и реквизита по мере необходимости	30%
3	Помощь и участие в общественных мероприятиях	Оказание помощи преподавателям хореографии во время выступлений учащихся на мероприятиях	10%

4	Выполнение общественной нагрузки.	Участие в субботниках, дежурствах, выполнение иных поручений руководителя и администрации учреждения	10%
Настройщик музыкальных инструментов			
1	Качественной исполнение обязанностей	Настройка и регулировка муз. инструментов. Выявление и устранение дефектов, влияющих на точность настройки. Качественное выполнение работ в период подготовки творческих мероприятий.	50%
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
1	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы электрооборудования	Качественное и своевременное проведение осмотров электрооборудования и выполнение срочных ремонтных работ, устранение последствий аварий: инженерных, хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения в короткие сроки	50%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Обеспечение безотказной и бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения учреждения	Выполнение срочных ремонтных работ, быстрая и качественная ликвидация неполадок, возникающих по техническим и иным причинам	25%
2	Участие в срочных, текущих, косметических, летних ремонтных работах	Участие в срочных, текущих, косметических, летних ремонтных работах (побелка и покраска помещений). Качество, повышенный объем и своевременность выполнения работ	25%
3	Обеспечение исправного состояния оборудования, инвентаря	Обеспечение исправного состояния оборудования, инвентаря.	20%
4	Содержание помещений учреждения в надлежащем порядке	Контроль за содержанием здания учреждения и помещений в надлежащем состоянии.	20%
5	Своевременное качественное выполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений	10%
Уборщик служебных помещений			
1	Качественное исполнение обязанностей	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин, отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса.	30%

		Обслуживание прилегающей к учреждению территории, уборка холлов, лестничных маршей	30%
2	Выполнение общественной нагрузки	Участие в субботниках, дежурствах, иных мероприятиях	10%
3	Выполнение дополнительных обязанностей	Участие в уборке территорий, находящихся в совместном пользовании (зрительного зала, холла, крыльца, тамбура, гардероба, раздевалки)	20%
4	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений	10%

2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

№ п/п	Критерии премий	Баллы
1	приведение нормативно-правовой базы, локальных актов учреждения в соответствие с требованиями законодательства	50 баллов
	подготовка срочных отчетов (за каждый)	20 баллов
	проведение тарификации	100 баллов
	подготовка и проведение процедуры лицензирования	100 баллов
2	подготовка к плановым и внеплановым проверкам вышестоящих и сторонних организаций (за каждую)	50 баллов

2.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерий оценки премии	Баллы
1	Для административно-управленческого персонала: Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (акции, конференции, семинары, выставки, конкурсы, социально-значимые проекты, праздники, мастер- классы и др.). Создание условий для привлечения благотворительных средств для развития учреждения.	100 баллов
2	Для основного персонала: 1. Проявление работником инициатив, положительно отразившихся на результатах его профессиональной деятельности 2. Наличие учебной нагрузки у преподавателя по платным образовательным программам – сохранность контингента (наполняемость (группы) согласно норме)	100 баллов
3	Для вспомогательного персонала:	100 баллов

	Успешное выполнение особо важных и сложных работ, связанных с особым режимом работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
--	---	--

Премия за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4. Премия к профессиональным праздникам

2.4.1 Премия к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения и государственным праздникам носит разовый характер

№ п/п	Виды премий	Размер премии, % от должностного (базового) оклада, установленного штатным расписанием
1	К государственным праздникам «День учителя», «День работника культуры»:	
	административный состав	30%
	педагогический состав	60%
	хозяйственный состав	50%

2.4.2. При наличии поощрения за качество работы премия устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Критерии премий	Рубли
1	Наличие поощрения Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации (присвоение звания, знаков отличия, орденов, медалей, почетной грамоты):	
	административный состав	50%
	педагогический состав	100%
	хозяйственный состав	100%
2	Наличие поощрения Губернатора Краснодарского края (почетная грамота, звание, орден, медаль, знак отличия):	
	административный состав	40%
	педагогический состав	80%
	хозяйственный состав	80%

3	Наличие поощрения министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа (почетная грамота, звание, медаль, свидетельство о занесении на Доску почета):	
	административный состав	30%
	педагогический состав	60%
	хозяйственный состав	60%

3. Порядок подготовки и рассмотрения материалов для установления премий

3.1. Для установления премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) ответственными за направление деятельности (заместителями директора, заведующими объединений) предоставляется до 5 числа следующего за отчетным периодом месяца предложения по премированию (ходатайство, оценочные листы с приложением необходимых документов) секретарю комиссии, кроме премий к профессиональным праздникам.

3.2. Секретарь в течение двух рабочих дней обобщает предложения для комиссии, готовит заседание комиссии по установлению премиальных выплат, ведет протокол. По итогам принятого решения комиссии готовит проект приказа директора Учреждения о выплате премий работникам, направляет на подпись директору.

3.3. Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.4. Приказ об установлении премиальных выплат работникам направляется в МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры муниципального образования город-курорт Анапа», для начисления и выплаты премий.

3.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение особо важных и срочных работ, рассматриваются в том же порядке с рассмотрением отчетов (приложением необходимых документов) ответственных за направление деятельности (заместителями директора, заведующими объединений) по соответствующим критериям установления премий.

3.6. Премии к профессиональным праздникам устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.7. В ходе подготовки оценочных листов ответственные за направление деятельности (заместители директора, заведующие объединений) вправе запрашивать от работников необходимую информацию.

Если у показателя эффективности деятельности имеется несколько значений, то каждый критерий оценки должен быть описан в оценочном листе.

3.8. Ходатайство оформляется в свободной форме, направляется на имя председателя комиссии и рассматривается комиссионно, в том же порядке и в соответствии с установленными сроками. Оценочные листы оформляются согласно прилагаемой форме.

3.9. Источниками выплат премий работникам являются бюджетные ассигнования в пределах годового объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, средства, поступающие на счет учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах объемов, утвержденных руководителем учреждения средств на выплаты стимулирующего характера.

4. Факторы, влияющие на уменьшение или лишение премиальных выплат

4.1. К основаниям аннулирования начисленных баллов относятся:

№ п/п	Основания уменьшение или лишение премиальных выплат работника
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка; устава учреждения;
2.	Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
3.	Наложение дисциплинарного взыскания;
4.	Замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;
5.	Нарушение кодекса профессиональной этики педагогических работников учреждения;
6.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
7.	Создание конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение качества предоставления услуг (выполнения работ);
8.	Наличие систематических ошибок в документации (отчетной, учебной), нарушение сроков ее предоставления;
9.	Иные нарушения, установленные Трудовым кодексом РФ в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания

4.2. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах директора Учреждения, премиальные выплаты не начисляются полностью или за месяц, в котором допущено нарушение.

4.3. При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

5. Заключительные положения

Премии, предусмотренные настоящим Положением, кроме премий к профессиональным праздникам, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Расходы по выплате премий, предусмотренные настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

Приложение № 13
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

В.И. Павленина

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БУДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 года № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа»(приложение №1); Постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 22.01.2025 № 120 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 марта 2024 г. № 551 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа». В целях оказания социальной поддержки работникам МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, из фонда оплаты труда учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и предоставления подтверждающих документов (при необходимости). Материальная помощь может быть оказана 1 раз в году.

1.2. Настоящее Положение определяет размер материальной помощи и порядок ее предоставления.

1.3. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

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

2. Источники финансирования

2.1. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденных на соответствующий календарный год.

2.2. Так же материальная помощь может быть выплачена из средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

3. Основания для выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь может выплачиваться работникам с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях, таких, как:

смерть сотрудника или его близких родственников;

несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.; лечение сотрудника или членов его семьи (для приобретения лекарств или оплаты лечения).

Членами семьи считать: супругов, детей, родителей супругов.

Кроме того, материальная помощь может выплачиваться на лечение, в целях социальной защиты.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее через каждые 5 лет), свадьбой, рождением ребенка, уходом на пенсию и иными обстоятельствами.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и предоставления подтверждающих документов (при необходимости).

Материальная помощь может быть оказана 1 раз в год.

4. Размер выплаты и документы необходимые для подачи заявления на предоставление помощи

4.1. В целях прозрачности выплаты материальной помощи, размер помощи определяется фиксированной суммой, при условии предоставления подтверждающих документов:

№ п/п	Основание	Размер выплаты	Подтверждающие документы
1	Смерть сотрудника или его близких родственников	10 000	Свидетельство о смерти или признании умершим, документ подтверждающий степень родства
2	Несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.	10 000	Справки из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.
3	Частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением, обследованием, приобретением лекарств	10 000	Медицинские справки, заключения, договора на оказание медицинских услуг с приложением чеков, подтверждающих оплату, другие документы
4	В связи юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка	10 000	50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д., свидетельство ЗАГС о браке, свидетельство о рождении (усыновлении) детей
5	Обучение работника или его детей в высших и среднеспециальных учебных заведениях	5 000	Договор оказания образовательных услуг, чек об оплате
6	Выход на пенсию	10 000	Пенсионное удостоверение

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

5. Категории работников, которые имеют право рассчитывать на тот или иной вид помощи

5.1. 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. Порядок предоставления материальной помощи

6.1. 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.

6.2. 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.).

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

6.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

7. Основания для отказа в выплате

7.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность руководителя Учреждения и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов.

7.2. В выплате материальной помощи работнику может быть отказано по следующим причинам:

отсутствие у Учреждения фонда экономии заработной платы;
материальная помощь уже была выплачена работнику в текущем году;
в случае не предоставление работником подтверждающих документов.

8. Заключительные положения

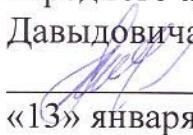
8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

8.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение № 14
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

 В.И. Павленина
«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТАДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона



И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.

**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Кодекс, МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов РФ.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым руководствуются педагогические работники МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона, осуществляющие образовательную деятельность (далее – преподаватель, преподаватели), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Преподаватель, который состоит в трудовых отношениях с учреждением и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и организации образовательной деятельности, рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются:

установление этических норм и правил поведения преподавателей для выполнения ими своей профессиональной деятельности;

содействие укреплению авторитета преподавателей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность;

обеспечение единых норм поведения преподавателей.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения преподавателями своих трудовых обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле преподавателей.

2. Этические правила поведения преподавателей при выполнении ими трудовых обязанностей

2.1. При выполнении трудовых обязанностей преподавателям следует исходить из Конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2. Преподаватели, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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;

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

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;

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

проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств. Учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении преподавателем трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.3. Преподавателям следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.4. Преподавателям надлежит принимать меры по недопущению коррупционного опасного поведения коллег, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.5. При выполнении трудовых обязанностей преподаватель не допускает: любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.6. Преподавателям следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.7. Преподавателям рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.8. Внешний вид преподавателя при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к преподавателям и МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

3. Ответственность за нарушение положений Кодекса

3.1. Нарушение преподавателем положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях Комиссии по соблюдении Кодекса.

3.2. За нарушение положений настоящего Кодекса преподаватель несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Соблюдение преподавателем положений Кодекса может учитываться при:

проведении аттестации на соответствие занимаемой должности;

при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

при поощрении, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4. Реализация права преподавателей на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников

4.1. МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации преподавателей, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики преподавателей.

4.2. Преподаватель, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в Комиссию по соблюдении Кодекса.

4.3. В целях реализации права преподавателей на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики преподавателей, в состав Комиссии по соблюдении Кодекса в обязательном порядке включен председатель первичной профсоюзной организации.

4.4. В случае несогласия преподавателя с решением Комиссии по соблюдении Кодекса, невыполнения решения Комиссии по соблюдении Кодекса, несоответствия решения Комиссии по соблюдении Кодекса законодательству Российской Федерации или нежелания преподавателя по каким-либо причинам обращаться в Комиссию по соблюдении Кодекса он имеет право обратиться в суд.

Приложение № 15
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств № 2» муниципального
образования город-курорт Анапа имени
народного артиста СССР Иосифа
Давыдовича Кобзона

 В.И. Павленина
«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-
курорт Анапа имени народного артиста
СССР Иосифа Давыдовича Кобзона



 И.Л. Бондаренко

«13» января 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР
ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по обработке персональных данных (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Цель разработки Положения – определение порядка обработки персональных данных работников Учреждения и иных субъектов персональных данных, персональные данные которых подлежат обработке, на основании полномочий оператора; обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина, в т.ч. работника Учреждения, при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также установление ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным, за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных.

1.3. Порядок ввода в действие и изменения Положения.

1.3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения и действует бессрочно, до замены его новым Положением.

1.3.2. Все изменения в Положение вносятся приказом.

1.4. Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

1.5. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях их обезличивания и по истечении 75 лет срока их хранения, или продлевается на основании заключения экспертной комиссии Учреждения, если иное не определено законом.

2. Основные понятия и состав персональных данных работников

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

персональные данные работника – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации работнику, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, образование, профессия, доходы, другая информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями;

обработка персональных данных – сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение

(в том числе передача), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных работников Учреждения;

конфиденциальность персональных данных – обязательное для соблюдения назначенного ответственного лица, получившего доступ к персональным данным работников, требование не допускать их распространения без согласия работника или иного законного основания;

распространение персональных данных – действия, направленные на передачу персональных данных работников определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных работников в средствах массовой информации, размещение в информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным работников каким-либо иным способом;

использование персональных данных – действия (операции) с персональными данными, совершаемые должностным лицом Учреждения в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении работников, либо иным образом затрагивающих их права и свободы или права и свободы других лиц;

блокирование персональных данных – временное прекращение сбора, систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных работников, в том числе их передачи;

уничтожение персональных данных – действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных работников или в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных работников;

обезличивание персональных данных – действия, в результате которых невозможно определить принадлежность персональных данных конкретному работнику;

общедоступные персональные данные – персональные данные, доступ неограниченного круга лиц, к которым предоставлен с согласия работника или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности;

информация – сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления;

документированная информация – зафиксированная на материальном носителе путем документирования информация с реквизитами, позволяющими определить такую информацию или ее материальный носитель.

2.2. В состав персональных данных работников Учреждения входят документы, содержащие информацию о паспортных данных, образовании, отношении к воинской обязанности, семейном положении, месте жительства, состоянии здоровья, а также о предыдущих местах их работы.

2.3. Комплект документов, сопровождающий процесс оформления трудовых отношений работника в Учреждении при его приеме, переводе и увольнении:

2.3.1. Информация, представляемая работником при поступлении на работу в Учреждение, должна иметь документальную форму. При заключении трудового договора в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, либо трудовая книжка у работника отсутствует в связи с ее утратой или по другим причинам;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих воинскому учету;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

свидетельство о присвоении ИНН (при его наличии у работника).

2.3.2. При оформлении работника в Учреждение работником отдела кадров заполняется унифицированная форма Т-2 «Личная карточка работника», в которой отражаются следующие анкетные и биографические данные работника:

общие сведения (Ф.И.О. работника, дата рождения, место рождения, гражданство, образование, профессия, стаж работы, состояние в браке, паспортные данные);

сведения о воинском учете;

данные о приеме на работу;

В дальнейшем в личную карточку вносятся:

сведения о переводах на другую работу;

сведения об аттестации;

сведения о повышении квалификации;

сведения о профессиональной переподготовке;

сведения о наградах (поощрениях), почетных званиях;

сведения об отпусках;

сведения о социальных гарантиях;

сведения о месте жительства и контактных телефонах.

2.3.3. В Учреждении создаются и хранятся следующие группы документов, содержащие данные о работниках в единичном или сводном виде:

2.3.3.1. Документы, содержащие персональные данные работников (комплекты документов, сопровождающие процесс оформления трудовых отношений при приеме на работу, переводе, увольнении; материалы по анкетированию, собеседованию с кандидатом на должность; подлинники и копии приказов по личному составу; личные дела и трудовые книжки работников; дела, содержащие основания к приказу по личному составу; дела, содержащие материалы аттестации работников; служебных расследований; справочно-информационный банк данных по персоналу (карточки, журналы); подлинники и копии отчетных и справочных материалов, передаваемых руководству Учреждения, руководителям структурных подразделений; копии

отчетов, направляемых в государственные органы статистики, налоговые инспекции, вышестоящие органы управления и другие учреждения).

2.3.3.2. Документация по организации работы структурных подразделений (положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников, приказы, распоряжения, указания руководства Учреждения); документы по планированию, учету, анализу и отчетности в части работы с персоналом Учреждения.

3. Сбор, обработка и защита персональных данных

3.1. Порядок получения персональных данных:

3.1.1. Все персональные данные работника Учреждения следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Должностное лицо работодателя должно сообщить работнику Учреждения о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.1.2. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника Учреждения о его расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных или философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Обработка указанных персональных данных работников работодателем возможна только с их согласия либо без их согласия в следующих случаях:

персональные данные являются общедоступными;

персональные данные относятся к состоянию здоровья работника и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия работника невозможно;

по требованию полномочных государственных органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников только с их письменного согласия.

3.1.4. Письменное согласие работника на обработку своих персональных данных должно включать в себя:

фамилию, имя, отчество, год, месяц, день и место рождения, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

цель обработки персональных данных;

перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;

перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

Форма заявления о согласии работника на обработку персональных данных см. в приложении 1 к настоящему Положению.

3.1.5. Согласие работника не требуется в следующих случаях:

1) обработка персональных данных осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия работодателя;

2) обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения трудового договора;

3) обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;

4) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника, если получение его согласия невозможно.

3.2. Порядок обработки, передачи и хранения персональных данных:

3.2.1. Работник Учреждения предоставляет инспектору по кадрам Учреждения достоверные сведения о себе. Инспектор по кадрам Учреждения проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами.

3.2.2. В соответствии со ст. 86 гл. 14 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина директор Учреждения (Работодатель) и его представители при обработке персональных данных работника должны соблюдать следующие общие требования:

3.2.2.1. Обработка персональных данных может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудуоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

3.2.2.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.2.2.3. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника,

полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.2.2.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается Работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

3.2.2.5. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами Учреждения, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

3.2.2.6. Во всех случаях отказ работника от своих прав на сохранение и защиту тайны недействителен.

4. Передача и хранение персональных данных

4.1. При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

4.1.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия. Обработка персональных данных работников в целях продвижения товаров, работ, услуг на рынке путем осуществления прямых контактов с потенциальным потребителем с помощью средств связи допускается только с его предварительного согласия.

4.1.3. Предупредить лиц, получивших персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получившие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное Положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работников в пределах Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретной функции.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

4.1.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и ограничивать эту информацию только теми персональными

данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функции.

4.2. Хранение и использование персональных данных работников:

4.2.1. Персональные данные работников обрабатываются и хранятся в Учреждении у инспектора по кадрам,

4.2.2. Персональные данные работников могут быть получены, проходить дальнейшую обработку и передаваться на хранение как на бумажных носителях, так и в электронном виде – локальной компьютерной сети и компьютерной программе «1С: Зарплата и кадры», в муниципальном казенном учреждении «Централизованная бухгалтерия» учреждений культуры муниципального образования город-курорт Анапа.

4.3. При получении персональных данных не от работника (за исключением случаев, если персональные данные были предоставлены работодателю на основании федерального закона или если персональные данные являются общедоступными) работодатель до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить работнику следующую информацию:

наименование (фамилия, имя, отчество) и адрес оператора или его представителя;

цель обработки персональных данных и ее правовое основание;

предполагаемые пользователи персональных данных;

установленные настоящим Федеральным законом права субъекта персональных данных.

5. Доступ к персональным данным работников

5.1. Право доступа к персональным данным работников имеют:

директор Учреждения;

инспектор по кадрам;

сотрудники бухгалтерии;

руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к персональным данным только работников своего подразделения).

5.2. Работник Учреждения имеет право:

5.2.1. Получать доступ к своим персональным данным и ознакомление с ними, включая право на безвозмездное получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника.

5.2.2. Требовать от Работодателя уточнения, исключения или исправления неполных, неверных, устаревших, недостоверных, незаконно полученных или не являющихся необходимыми для Работодателя персональных данных.

5.2.3. Получать от Работодателя

сведения о лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым может быть предоставлен такой доступ;

перечень обрабатываемых персональных данных и источник их получения;

сроки обработки персональных данных, в том числе сроки их хранения;

сведения о том, какие юридические последствия для субъекта персональных данных может повлечь за собой обработка его персональных данных.

5.2.3. Требовать извещения Работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

Обжаловать в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке неправомерные действия или бездействия Работодателя при обработке и защите его персональных данных.

5.3. Копировать и делать выписки персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения директора Учреждения.

5.4. Передача информации третьей стороне возможна только при письменном согласии работников.

6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных

6.1. Работники Учреждения, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

6.2. Директор Учреждения за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несет административную ответственность согласно ст. 5.27 и 5.39 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, а также возмещает работнику ущерб, причиненный неправомерным использованием информации, содержащей персональные данные работника.

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

Я, _____
 (фамилия, имя, отчество)

Паспорт _____ Проживающий по адресу:

даю согласие на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку моих персональных данных, а именно: совершение действий, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ « О персональных данных», представленных в муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона, расположенное по адресу г. Анапа, ул. Ленина, 14, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение, обновление, изменение, использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, уничтожение следующих моих персональных данных:

- фамилия, имя, отчество;
- год, месяц, дата и место рождения;
- адрес места жительства;
- паспортные данные;
- семейное, социальное;
- образование, профессия и специальность;
- общем трудовом стаже;
- данные:
 - анкетные и биографические, о составе семьи;
 - о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации и индивидуальном номере налогоплательщика;
 - о страховом свидетельстве обязательного пенсионного страхования;
 - о государственной регистрации актов гражданского состояния;
 - о воинском учете;
 - о состоянии здоровья и данных медицинского заключения;
 - о заработной плате;
 - о наличии судимости;
 - о трудовой деятельности из записей в трудовой книжке и другой конфиденциальной информации, в государственные органы, государственные и муниципальные учреждения, включая отделение Социального фонда России (Пенсионного фонда Российской Федерации), Инспекцию Федеральной налоговой службы по городу-курорту Анапа, Управление федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Краснодарскому краю, Управление Внутренних дел (включая подразделения – ГАИ, рота ДПС) ГУП КК Анапский земельный центр, Анапский центр занятости населения, кредитные учреждения.

Настоящее согласие действует со дня его подписания и распространяется на весь период замещения мною должности в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона, может быть отозвано путем направления мною в муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона, письменного сообщения об указанном отзыве в произвольной форме, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

« _____ » 20 _____ года _____
 (подпись) _____ (Ф.И.О.)