

Директор МБУДО «СЮТ»

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района  
Общероссийского Профсоюза  
образования

Д.А. Егорова

Ф.И.О.

подпись

«\_\_\_» апреля 2025г.

*Печать*

Е.Б. Павленко

Ф.И.О.

подпись

«\_\_\_» апреля 2025 г.

*Печать*

---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы**

**с «14» марта 2025 года по «13» марта 2028 года**

## Содержание

1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» на 2025 - 2028 годы	3
2. Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников	36
3. Приложение №2 Положение об оплате труда работников	58
4. Приложение №3 Форма расчетного листка	123
5. Приложение №4 Соглашение по охране труда	124
6. Приложение №5 Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, санитарной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	130
7. Приложение №6 Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства	132
8. Приложение №7 Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)	134
9. Приложение №8 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	135
10. Приложение №9 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников»	138

## 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 «Станция юных техников».

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Егоровой Дарьи Александровны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кравченко Натальи Владимировны.
- 1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, реализации мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с

целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года с «14» марта 2025 года по «13» марта 2028 (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

## 2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Социальный фонд России;
- формировать и предоставлять, в установленном законодательством порядке, сведения о трудовой деятельности работников;
- разрабатывать и утверждать с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## 2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

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

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю.

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (ст. 333 ТК РФ).

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную

нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.<sup>1</sup>

2.4.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

Силы Российской Федерации (ст.179 ТК РФ), а также в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работающим инвалидам, работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.<sup>2</sup>

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

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

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

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

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам,

---

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



работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

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

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №10 ).<sup>4</sup>

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться приказом Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».<sup>5</sup>

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

---

<sup>3</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

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

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

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

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров итоговых соревнований конкурсов (чемпионатов) профессионального мастерства (за последние пять лет);

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

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

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 приступивший к работе в должности педагогического работника 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.<sup>7</sup>

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей, периодичность выплаты – ежемесячно – в течение 3х месяцев;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

---

<sup>7</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 годы.

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

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>8</sup>.

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

4.1.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с Порядком, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (ст. 333 ТК РФ).

---

<sup>8</sup> Ст. 263.1 Трудового кодекса РФ

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

Педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов преподавательской работы — 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601), (ст.333 ТК РФ).

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

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

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

При составлении расписаний учебных занятий педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается (при наличии возможности) один свободный день в неделю для методической работы без обязательного присутствия в образовательной организации.

Рабочее время педагога дополнительного образования в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на педагога дополнительного образования в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

4.1.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

4.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с

их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.16. 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).

4.1.17. 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). Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).



Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ).

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

4.1.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

-директор - 42 дня;

-заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 42 дня;

-педагог дополнительного образования - 42 дня;

-педагог-организатор - 42 дня.

Продолжительность отпуска для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), если большее количество дней не предусмотрено действующим законодательством, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4.1.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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. При этом, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска.

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 сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцать лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

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

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают 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.<sup>9</sup>

4.2.4. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

---

<sup>10</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 годы.

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 6 и 21 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №4).

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Постановления администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края от 23.03.2024 № 446 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края».

5.1.4. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.6. 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.

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

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда. (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П).

5.1.9. Оплата труда педагогов дополнительного образования, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

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

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.1.13. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.<sup>10</sup>

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

5.1.15. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.<sup>11</sup>

5.2. Стороны договорились:

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

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

---

<sup>10</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 годы.

<sup>11</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 годы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по

информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 3).

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Способствует сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции.

6.1.2. Обеспечивает проведение индексации размеров заработной платы категорий работников, не поименованных в Указах Президента РФ в зависимости от изменения уровня цен на товары и услуги в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

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

6.1.4. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за



третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст.178 ТК РФ).

6.1.6. Не допускает расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК).

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

6.1.8. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере не более одного должностного оклада (из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Выплачивает материальную помощь в размере не более одного должностного оклада (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

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

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

- информированию об условиях предоставления медицинских услуг со скидкой в клиниках «3Z», «Ирис», «РЖД – Медицина», WMT, «Инвитро»;

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

- оформлению специальной карты Совкомбанка «Профбилет привилегий», предоставляющей бесплатное страхование жизни и здоровья, дополнительные скидки на покупки, оплату коммунальных платежей, повышенный процент на остаток денежных средств и другие льготы;

- развитию и информированию работников о дополнительных формах поддержки членов Профсоюза.

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

6.4. Стороны совместно:

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

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст.214 ТК РФ). 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 №4)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

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

7.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, содержащих требования охраны труда, 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льготы и компенсации, предусмотренные законодательством (в т. ч. повышенная оплата труда, дополнительный отпуск и др.)

7.1.10. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения № 5,6)<sup>12</sup>.

7.1.11. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников, исследований, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.12. Своевременно проводить совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

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. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. В случае отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

---

<sup>12</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с ТК РФ.

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

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования, дворник) и проверку знания требований охраны труда<sup>13</sup>.

7.2.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

---

<sup>13</sup> Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (ред. от 12.06.2024) «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»)

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в 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 образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
  - режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);



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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- 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, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

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

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

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 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 педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к нему, в течение срока действия договора, производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

9.5. Неурегулированные разногласия сторон, возникшее в ходе переговоров, по вопросам внесения изменений и дополнений в коллективный договор разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1 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 (далее – комиссия).

10.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

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

Приложение №1  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Станция юных  
техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

**Правила  
внутреннего трудового распорядка для работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Станция юных техников».**

Настоящие правила разработаны в соответствии с требованиями ст. 189 - 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее - МБУДО «СЮТ») и укрепления трудовой дисциплины работников.

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к

работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

1.3. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех работников, работающих в учреждении.

1.4. Работник знакомится с настоящими Правилами до подписания трудового договора.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 351.1. Трудового кодекса РФ).

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в учреждении;

-свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовые книжки хранятся у руководителя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

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.

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

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или определенный срок. Документ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.5. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В трудовой книжке делается запись о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производится по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской

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

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности.

Перевод работника на другую работу производится только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72. 2 Трудового кодекса РФ.

2.8. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, учебного плана и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение других существенных условий труда. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме, не позднее чем за два месяца до введения изменений (ст. 73 ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.9. При приеме на работу, переводе на другую работу, в других, установленных трудовым законодательством случаях, а также в случае возникновения необходимости работодатель знакомит всех работников с требованиями охраны труда, проводит инструктаж по технике безопасности на рабочем месте каждого работника с занесением результатов в Журнал инструктажа по технике безопасности на рабочем месте.

2.10. На каждого работника оформляется и ведется личное дело состоящее из личной карточка формы № Т-2, заявления о приеме на работу, трудового договора, копия приказа о приеме на работу, согласие на обработку персональных данных, копия паспорта, копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, копия военного билета, копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе, справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в учреждении; должностная инструкция работника другие документы.

Личное дело хранится в учреждении.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работник отстраняется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

По договоренности между сторонами трудовой договор, может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.15. Срочные трудовые договоры с работниками прекращаются с соблюдением правил, установленных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса



Российской Федерации. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписываемым работодателем. С данным приказом работник знакомится под роспись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику трудовую книжку, а также по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В этот же день производит с работником окончательный расчет. Записи в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи данных документов.

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

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.19. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (п. 3. п.п. «б», ст.81ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 , ст.81 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

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 двухмесячного среднего заработка.

2.20. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

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

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

### **3.Основные права, обязанности и ответственность работников**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.1.1. Педагогический работник в дополнении п.3.1 имеет право на:

- участие в педагогических советах, и приеме решений этих советов;

- свободу выбора методики обучения и воспитания;

- прохождение аттестации на добровольной основе на квалификационную категорию;

- на повышение своей педагогической квалификации, путем прохождения курсов повышения квалификации один раз в три года;

- работу по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;

- на длительный отпуск до одного года с сохранением непрерывного педагогического стажа работы, должности и учебной нагрузки не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ);

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам").

3.2. Работник обязан:

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

- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, соблюдать календарь профилактических прививок;

- 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;

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

- в случае неявки на работу по причине болезни извещать работодателя о причине невыхода на работу;

3.2.1. Педагогический работник в дополнении п.3.2 обязан:

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

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

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

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

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

- своевременно вести учебную документацию;

- проводить занятия в соответствии с расписанием;

- независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.3. Ответственность педагогического работника:

3.3.1. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в

случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.3.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Другие права и обязанности работников установлены статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

#### **4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд, выплачивать премии и стимулирующие надбавки;
- 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 настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- издавать приказы, принимать локальные нормативные акты;
- представлять учреждение во всех инстанциях;
- устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда;
- на распределение учебной нагрузки, очередность предоставления отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

#### 4.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- своевременно предоставлять отпуск всем работникам учреждения в соответствии с графиком отпусков, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день, предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

- осуществлять контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, выполнением общеразвивающих программ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Другие права и обязанности работодателя установлены статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Рабочий день устанавливается:

- понедельник-четверг с 9.00 до 18.15 часов (в летний период июнь-август с 8.00 до 17.15 часов);

- пятница с 9.00 до 17.00 часов (в летний период июнь-август с 8.00 до 16.00 часов).

Для педагога-организатора:

- понедельник-четверг с 9.00 до 17.27 часов (в летний период июнь-август с 8.30 до 16.57 часов);

- пятница с 9.00 до 16.12 часов (в летний период июнь-август с 8.30 до 15.42 часов).

Для обслуживающего персонала:

- понедельник-пятница с 8.00 до 17.00 часов.

Обеденный перерыв устанавливается продолжительностью 1 час с 13.00 до 14.00 часов, для обслуживающего персонала с 12.00 до 13.00 часов. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе покинуть свое рабочее место.

5.2. Для работников категории «уборщик служебных помещений» может быть установлена в зависимости от расписания занятий шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с одним выходным днем (воскресенье).

Для уборщика служебных помещений рабочий день устанавливается:

- понедельник-пятница с 9.00 до 17.00 часов;

- суббота с 9.00 до 14.00 часов.

Перевод на шестидневную рабочую неделю осуществляется приказом по учреждению.

5.3. Продолжительность рабочего времени и режим работы для педагогических работников устанавливается расписанием занятий и планом воспитательной работы.

5.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность объединений и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество учащихся, групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

5.5. Расписание занятий в учреждении составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся администрацией учреждения по представлению педагогических работников с учетом пожеланий учащихся, родителей несовершеннолетних учащихся и возрастных особенностей учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Администрация учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению в рабочее время.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором по согласованию с профсоюзным органом.

5.7. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В этот период, а также в периоды отмены занятий они могут привлекаться администрацией учреждения к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже четырех раз в год.

Совещания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания — более полутора часов.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса РФ, на



другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

5.10.1 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа в целом.

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

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

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

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем в случаях установленных ТК РФ.

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

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

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

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2 ст. 142 ТК РФ) или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

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.

5.14. 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 ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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.

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

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

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

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

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

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

допускается.

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

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

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.17. Работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой;

6.2. Педагог в дополнении п.6.1 может быть представлен к награждению:

- почетной грамотой министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- почетной грамотой Администрации Краснодарского края;
- благодарностью министра образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- благодарностью губернатора Краснодарского края;
- почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации;
- орденами и медалями Российской Федерации.

6.3. Педагог в дополнении п.6.1, п.6.2 может быть представлен к званию:

- «Заслуженный учитель Кубани»;

- «Заслуженный учитель Российской Федерации».

6.3. Поощрения применяются администрацией учреждения по согласованию с ПК.

6.4. Поощрения объявляются приказом руководителя учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

## **7. Ответственность за нарушение дисциплины труда**

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

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

7.2. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по

охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

- принятия необоснованного решения руководителем организации его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей:

- а) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- б) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

- в) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

(Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом подпунктами а, б, в, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.)

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения,

осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);

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

7.3. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 ПК.

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

7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников организации.

7.7. Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются управлением образования.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда.



## 8. Регулирование других вопросов

8.1. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации

8.2. Посторонним лицам разрешается присутствовать в учреждении по согласованию с администрацией.

8.3. В помещениях учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить (в помещениях и на территории учреждения).

8.4. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

8.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так в общении с учащимися, их родителями и посетителями.

Приложение №2  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление МТ РФ №31);

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

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка

солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее – Постановление № 30);

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

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

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

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

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 года № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 года № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей

специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее – Приказ № 547н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

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

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

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

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ

«Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

Закон Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении Порядка ее предоставления»;

(далее – Общие требования);

постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими

силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

постановление администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края от 27 декабря 2024 года № 344 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края»;

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования (далее – МБУДО «СЮТ»);

МБУДО «СЮТ» – учреждение, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края (далее соответственно – учреждение, Управление);

работник МБУДО «СЮТ» – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБУДО «СЮТ» в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МБУДО «СЮТ», должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник МБУДО «СЮТ», осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру,

утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист - работник МБУДО «СЮТ», освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

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

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

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБУДО «СЮТ».

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБУДО «СЮТ» самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.4. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБУДО «СЮТ»;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБУДО «СЮТ», устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; согласования с ППО Приморско-Ахтарского района.

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

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

1.7. Определение размеров заработной платы работника МБУДО «СЮТ» осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБУДО «СЮТ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МБУДО «СЮТ» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Положение об оплате труда работников МБУДО «СЮТ» разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.



1.10. Оплата труда работников МБУДО «СЮТ» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

## 2. Основные условия оплаты труда работников МОО и МУ

2.1. Оплата труда работников МБУДО «СЮТ», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая заместителя руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением заместителей руководителя), устанавливаемые локальными нормативными актами МБУДО «СЮТ», не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

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

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУДО «СЮТ» применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением МТ РФ № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к 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 – 8446 рублей;
- 2 квалификационный разряд – 8700 рублей;
- 3 квалификационный разряд – 8961 рубль;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) – 9230 рублей;

отнесенным к 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 – 9230 рублей;
- 5 квалификационный разряд – 9508 рублей;

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 – 9794 рубль;
- 7 квалификационный разряд – 10088 рублей;

3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с

– 10391 рубль;

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  
4 квалификационный уровень – 10703 рубля.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н: отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень – 8700 рублей;

2 квалификационный уровень – 8787 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 8961 рубль;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», – 9052 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, – 9141 рубль;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, – 9230 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», – 9320 рублей;

2 квалификационный уровень – 9052 рубля;

3 квалификационный уровень – 9320 рублей;

4 квалификационный уровень – 9409 рублей;

5 квалификационный уровень – 9499 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 9230 рублей;

2 квалификационный уровень – 9323 рубля;

3 квалификационный уровень – 9416 рублей;

4 квалификационный уровень – 9508 рублей;

5 квалификационный уровень – 9600 рублей;

отнесенным к ПК «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень – 10703 рубля;

2 квалификационный уровень	– 10810 рублей;
3 квалификационный уровень	– 10917 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников МБУДО «СЮТ», на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	– 8961 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	– 10391 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10495 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	– 15528 рублей;
2 квалификационный уровень	– 16771 рубль;
3 квалификационный уровень	– 16926 рублей;
4 квалификационный уровень	– 17081 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	– 13240 рублей;
2 квалификационный уровень	– 14564 рубль;
3 квалификационный уровень	– 15226 рублей.

2.4.4. По занимаемым должностям работников МБУДО «СЮТ» на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н: отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

2 квалификационный уровень	– 12150 рублей;
3 квалификационный уровень	– 12263 рубль.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУДО «СЮТ» по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	– 9230 рублей;
старший специалист, старший специалист по	– 9323 рубль;

закупкам	
ведущий специалист	– 9508 рублей;
главный специалист	– 9600 рублей;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,	– 14003 рубля;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	– 16926 рублей;
	– 14564 рубля.

2.5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУДО «СЮТ», не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

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

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

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУДО «СЮТ» подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. 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.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУДО «СЮТ» устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБУДО «СЮТ» устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников МБУДО «СЮТ», отражен в приложении 3 к Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МБУДО «СЮТ» в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

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

3.1. Оплата труда работников МБУДО «СЮТ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МБУДО «СЮТ» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБУДО «СЮТ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБУДО «СЮТ», 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 МБУДО «СЮТ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу 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 с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей 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).

Размеры и условия доплат работникам МБУДО «СЮТ» за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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



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

3.6. Выплаты за специфику работы в МБУДО «СЮТ» устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБУДО «СЮТ».

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБУДО «СЮТ» по реализации образовательных программ:

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых утверждаются правовым актом Управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБУДО «СЮТ».

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБУДО «СЮТ» пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.11. Отдельным категориям работников МБУДО «СЮТ» Управлением могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

4.1. Работникам МБУДО «СЮТ» (в том числе заместителю руководителя) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

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

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

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБУДО «СЮТ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, в том числе для отдельных категорий работников МБУДО «СЮТ», с учетом положений приложений 3 и 4 к Положению.

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

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет 10 %;

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

при выслуге лет от 20 лет - 20 %;

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

0,10 – при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» с даты принятия решения о награждении, присвоении);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБУДО «СЮТ».

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБУДО «СЮТ».

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника МБУДО «СЮТ», степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МОО и МУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОО и МУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и администрацией муниципального

образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО «СЮТ»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУДО «СЮТ»;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБУДО «СЮТ» в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБУДО «СЮТ» вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования (в том числе – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября));

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно работнику МБУДО «СЮТ» при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителя руководителя;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего

раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБУДО «СЮТ» с учетом разработанных в МБУДО «СЮТ» критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБУДО «СЮТ» по согласованию с представительным органом работников МБУДО «СЮТ». (Приложения к Положению).

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБУДО «СЮТ» в пределах фонда оплаты труда МБУДО «СЮТ».

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

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

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБУДО «СЮТ» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБУДО «СЮТ», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБУДО «СЮТ», подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МБУДО «СЮТ»; остальных работников МБУДО «СЮТ», занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МБУДО «СЮТ» администрацией МО Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## 5. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения.

5.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов заместителя руководителя учреждения.

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

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления в

отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению Управления руководителю МБУДО «СЮТ», его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя.

5.4. Заместителя руководителя наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МБУДО «СЮТ».

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

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

5.5. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБУДО «СЮТ» приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МБУДО «СЮТ» не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МБУДО «СЮТ» с учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела.

## 6. Другие вопросы оплаты труда



6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБУДО «СЮТ» (в том числе заместителям руководителя) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении работников МБУДО «СЮТ» – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении работников МБУДО «СЮТ» руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБУДО «СЮТ», 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 МБУДО «СЮТ» выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБУДО «СЮТ», 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 МБУДО «СЮТ» 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 МБУДО «СЮТ» в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБУДО «СЮТ» по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением может быть предоставлено МБУДО «СЮТ» право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МБУДО «СЮТ», в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МБУДО «СЮТ» (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МБУДО «СЮТ» руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБУДО «СЮТ», сформированным в соответствии с Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБУДО «СЮТ», 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 МБУДО «СЮТ», трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБУДО «СЮТ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждения Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников МБУДО «СЮТ» ( типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБУДО «СЮТ».

6.7. Приказами Управления утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) МБУДО «СЮТ»;

административно-управленческому персоналу МБУДО «СЮТ»;

вспомогательному персоналу МБУДО «СЮТ»;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБУДО «СЮТ».

6.8. С целью социальной поддержки, работникам МБУДО «СЮТ» может быть выплачена материальная помощь за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом и не может превышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в год.

6.8.1. Материальная помощь выплачивается штатным сотрудникам и не выплачивается сотрудникам, работающим по совместительству.

Материальная помощь сотруднику может выплачиваться при наступлении следующих обстоятельств:

- необходимость проведения медицинского обследования или лечения;
- пенсионерам, выходящим на пенсию;
- проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата;
- рождение ребенка;
- бракосочетание;
- чрезвычайной ситуации при предоставлении подтверждающих документов;
- смерть близких родственников работника.

6.8.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника к которому прилагаются документы, подтверждающие наличие у него причин для получения помощи:

- рождение ребенка - свидетельство о рождении;
- бракосочетание - справка из ЗАГСА;
- необходимость проведения медицинского обследования или лечения - справка из медицинского учреждения;
- чрезвычайные обстоятельства (утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, таких как пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) - справка, подтверждающая указанные в заявлении обстоятельства;
- смерть близких родственников работника - свидетельство о смерти;

6.8.3. Выплата материальной помощи после рассмотрения документов производится в сроки выплаты заработной платы в соответствии с приказом директора.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**ПОРЯДОК**  
**исчисления заработной платы педагогическим работникам**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Станция юных техников»**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее – МБУДО «СЮТ»), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края.

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края (далее – Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

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

1.3. За время работы в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МБУДО «СЮТ», осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**  
**почасовой оплаты труда педагогических работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Станция юных техников»**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее – МБУДО «СЮТ»), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края, применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБУДО «СЮТ», которое продолжалось не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБУДО «СЮТ»;

При замещении педагогическим работником МБУДО «СЮТ» отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБУДО «СЮТ» оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника МБУДО «СЮТ».

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МБУДО «СЮТ» на среднемесячное количество рабочих часов.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МБУДО «СЮТ» для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы;

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

выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края» по занимаемой должности педагогического работника МБУДО «СЮТ».

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

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

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и его заместителю, устанавливается в соответствии с положениями статьи 602 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом 1 для педагогических работников.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности; учреждения (организации) здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки -вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности	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, педагоги-библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальные - педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников,



1	2
	<p>заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образования, культуры, физической культуры и спорта, органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями (организациями) образования, культуры, физической культуры и спорта</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)</p>
<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>Общежития учреждений, предприятий и</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-</p>

1	2
<p>организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>психологи, педагоги, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p>

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Станция юных техников»**  
**в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях**  
**(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего**  
**и среднего профессионального образования**  
**и службы в Вооруженных Силах СССР**  
**и Российской Федерации**

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее – МБУДО «СЮТ») в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБУДО «СЮТ» в стаж работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Станция юных техников»**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Приморско-Ахтарский муниципальный округ Краснодарского края (далее – МОО и МУ)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы включительно
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - педагогическим работникам МБУДО «СЮТ», а также работникам МБУДО «СЮТ», относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися	2000 рублей
5	Педагогическим работникам МОО и МУ за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО и МУ за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**Перечень и размеры выплат компенсационного характера  
за осуществление педагогическими работниками  
дополнительных видов работ, не входящих в круг  
должностных обязанностей**

	Наименование выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Размер выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в месяц
1.	За ведение элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками)	1000,00 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учётом оснащённости указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории) учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта) оборудованием, инвентарём, учебными пособиями, а так же с учётом трудоёмкости работы по из содержанию
2.	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «Педагог-методист»)	1000,00 рублей
3.	За работу с дополнительной документацией	1000,00 рублей

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**ПОРЯДОК**  
**выплат стимулирующего характера работникам**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Станции юных техников»**

1. Порядок подведения итогов работы для установления премии педагогическим работникам: по истечении месяца, работники сдают Критерии эффективности за месяц до 14 числа месяца, следующего за отчетным в Комиссию по выплатам стимулирующего и компенсационного характера и материальной помощи с приложением подтверждающих документов. Премия выплачивается сотруднику по итогам работы за предыдущий месяц.

Комиссия в соответствии с критериями оценивает деятельность педагогических работников, рассчитывает стоимость одного балла и абсолютную сумму каждому работнику в соответствии с набранными баллами. Заседание комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по выплате премии.

2. Порядок определения абсолютного размера премии: выделяемая на период сумма на поощрение работников делится на сумму баллов, полученную работниками за период, полученная цена одного балла умножается на количество баллов каждого работника, в итоге получается абсолютный размер премии.

3. Премия может не выплачиваться или размер премии может быть уменьшен работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ).

Размер премии работнику может быть уменьшен в следующих случаях (случаи должны быть подтверждены документально) на соответствующее количество баллов:

- замечание «-10» баллов,
- выговор «-15 баллов».

4. Премия педагогам - совместителям может составлять *не более 50% от средней премии педагога дополнительного образования (при наличии денежных средств)*.



5. Премия заместителю директора определяется согласно критериям при наличии денежных средств за счет экономии по фонду оплаты труда.

6. Премия административно-управленческому персоналу и обслуживающему персоналу определяется согласно критериям при наличии денежных средств за счет экономии по фонду оплаты труда.

7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в Комиссию учреждения апелляцию.

9. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

10. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

11. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию.

12. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

13. Оценка, данная Комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

**Критерии эффективности  
деятельности педагога дополнительного образования  
на выплату премии по итогам работы за месяц**

Период \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	<b>Сохранность</b> контингента учащихся при реализации ДООП <i>(При полной сформированности контингента учащихся, согласно утвержденному комплектованию МБУДО «СЮТ».)</i>	Ежемесячный самоанализ педагога ДО за фактически отработанный прошедший месяц, на основании Журнала посещаемости АИС Навигатора + скриншоты журналов посещаемости всех групп.	90-100%	6
			80-89%	3
2	<b>Формирование</b> контингента учащихся <i>(Осуществляется согласно утвержденному комплектованию контингента учащихся МБУДО «СЮТ». Выезды в учреждения для презентации объединения, участие в открытых мероприятиях, проводимых учреждением, проведение информационной компании и т. д. за прошедший месяц фактического формирования контингента: сентябрь; месяц трудоустройства)</i>	Приказ МБУДО «СЮТ» о проведении мероприятий по формированию контингента, отчет педагога ДО о проведенных мероприятиях с приложением фотоотчета.	6	
3	<b>Личное участие</b> в деятельности <b>инновационных (экспериментальных) или апробационных площадок</b> , пилотных проектов. Разработка и внедрение инновационных продуктов (проекты, акции, программы и т. д.), проведение в течение месяца мероприятий в рамках площадки. <i>(Все разработанные продукты предоставляются в печатном виде. При наличии</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	

	<i>подтверждающего документа: приказ, отчет в печатном виде, итоговый документ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются.)</i>			
4	<b>Совершенствование педагогами ДО учебно-методической базы учреждения</b> <i>(Методические разработки, дидактические материалы, сценарии, программы ДООП и т.д., разработанные согласно утвержденной ЛНА учреждения, имеющие положительную рецензию специалиста ТМС, преподавателя ПОО, ОО ВО, работающих в том направлении образовательной деятельности, к которому относится методический материал. Предоставляется приказ МБУДО «СЮТ», печатные материалы, положительная рецензия)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
5	<b>Средний процент посещаемости учебных занятий</b> <i>(За фактически отработанный прошедший месяц на основании графика проверки посещаемости занятий.)</i>	Аналитическая справка директора, зам. директора по результатам проверки посещаемости занятий, приказ	90-100%	6
			80-89%	3
6	<b>Результаты освоения учащимися ДООП по итогам мониторингов, проводимых МБУДО «СЮТ»</b> <i>(При предоставлении отчета в печатной форме с приложением проведенных тестов, опросов, мониторинга, диагностики и т.д. согласно программе ДООП объединения педагога ДО)</i>	Приказ, отчет педагога ДО с приложениями в печатной форме	90-100%	6
			80-89%	3
7	<b>Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора и т.д.; предоставление документации педагога ДО, согласно ЛНА</b>	Аналитическая справка, приказ	4	

	<i>(Приказы, распоряжения, акты и т.д., отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» за прошедший месяц)</i>				
8	<b>Участие в конкурсах педагога ДО</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(При наличии подтверждающих документов – положение о проведении, ИТОВОВЫЙ ПРИКАЗ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются)</i>	Федеральный уровень	1 место	14	
			2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	
		Уровень учреждения	1 место	6	
2 место	4				
3 место	2				
участник	1				
9	<b>Персональное участие педагога ДО в подготовке учащегося</b> к участию в конкурсах <u>по направлению объединения</u> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(При наличии подтверждающих документов – положение, ИТОВОВЫЙ ПРИКАЗ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются. При наличии в</i>	Федеральный уровень	1 место	14	
			2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	

	<i>одном конкурсе нескольких победителей и участников проставляется один наивысший балл. При наличии нескольких победителей (1 место), занявших одинаковые места, за каждого следующего +1 балл (в индивидуальном зачете), в командном зачете засчитывается как 1 балл)</i>	Уровень учреждения	1 место	6	
			2 место	4	
			3 место	2	
			участник	1	
10	<b>Участие учащихся</b> в научно-исследовательской, научно-практической и социально-значимой проектной деятельности различной направленности ( <b>срок реализации каждого не менее 2-3 месяцев</b> ), определяемой приказами отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(Предоставляется приказ, итоговый приказ, проект в печатном виде по форме, утвержденной ЛНА учреждения, с положительной рецензией. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются.)</i>	Федеральный уровень	1 место	14	
			2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	
		Уровень учреждения	1 место	6	
			2 место	4	
			3 место	2	
			участник	1	
11	<b>Предоставление информации</b> для размещения в сети Интернет <i>(Подтверждается скриншотом, фото на котором <u>видны дата, автор, название учреждения</u>)</i>	Обновление личной страницы на личном сайте педагога или на сайте учреждения <i>(Консультации, конспекты, разработки и т.д. размещенные в 5-и разделах на личной странице Педагога ДО, на официальном сайте МБУДО «СЮТ». Информация предоставляется по направлению учреждения, объединения педагога ДО.)</i>		3	
		Предоставление текстовой информации с сопроводительными фото		3	

		или видеороликом для официального сообщества учреждения в новостную ленту. <i>(Информация предоставляется не менее 4-х раз в месяц по направлению учреждения, объединения педагога ДО.)</i>		
12	<b>Авторские</b> публикации материалов из опыта работы педагога ДО в муниципальном банке опыта работы, периодических изданиях, профессиональных журналах, сборниках, журналах, книгах и т.д. <i>(При наличии подтверждающих ИТОГОВЫХ документов о публикации, баллы не суммируются)</i>	Федеральный уровень	6	
		Региональный уровень	4	
		Муниципальный уровень	2	
13	<b>Участие в массовых мероприятиях, работа в качестве члена жюри, оргкомитете</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(Для массовых мероприятий: предоставляется приказ, утвержденный сценарий проведения, положение (при наличии); за прошедший месяц фактической работы. Для жюри и оргкомитета: положение, итоговый приказ за прошедший месяц фактической работы)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
14	Проведение <b>открытых мероприятий с семьями</b> учащихся: тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы, акции и т.д. <i>(1 раз в месяц, баллы не</i>	Приказ, утвержденный сценарий проведения, отчет педагога ДО в печатной форме, фото	5	

	<i>суммируются. При наличии подтверждающего документа)</i>			
15	Распространение и обобщение личного передового педагогического опыта на различных уровнях (Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер-классах и т.д. При наличии подтверждающего документа: приказ, сертификат, материалы личного передового опыта в печатном виде)	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
16	<b>Руководство</b> работой летней оздоровительной площадки. (Выполнение и организация ежедневных мероприятий, согласно утвержденному приказом МБУДО «СЮТ» плану. Разовая, за фактически отработанный период)	Приказ, отчет педагога ДО в печатной форме	10	
17	<b>Экспертная деятельность по профилю деятельности.</b> Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных мероприятиях, участие в экспертных группах по аттестации, аккредитации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» (Предоставляется: положение, итоговый приказ за прошедший месяц фактической работы)	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	

18	Обеспечение <b>безопасных условий</b> воспитательно-образовательного процесса <i>(Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками)</i>	Журнал учета случаев травматизма учреждения	3	
			ИТОГО баллов	



**Критерии эффективности  
деятельности заместителя директора  
по учебно-воспитательной работе  
на выплату премии по итогам работы за месяц**

Период \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Количество баллов
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	<b>Разработка и наличие документации</b> согласно номенклатуре дел учреждения, формирование и своевременное предоставление документации ( <i>Рекомендации, программы, положения, методические и информационные материалы, отчеты, справки, и т.д.</i> )	Приказ	4	
2	Анализирует <b>состояние учебно-методической</b> (учебно-тренировочной), образовательной и воспитательной работы в учреждении и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. ( <i>Проведение мониторингов, опросов, создание базы данных наблюдений, посещение занятий и т.д.</i> )	Аналитическая справка, приказы и т.д.	4	
3	<b>Методическое сопровождение</b> педагогических работников по совершенствованию учебно-методической базы образовательной организации ( <i>Определение содержания, разработка, рецензирование, подготовка к утверждению учебно-методических материалов, разработка ДООП и т.д.</i> )	Журнал оказания методической помощи	4	
4	<b>Организует и разрабатывает</b> необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.	Приказ, разработка	5	
5	<b>Методическое сопровождение</b> повышения квалификации и переподготовки работников по соответствующим направлениям их деятельности.	Подтверждается журналом оказания методической помощи	5	

6	<b>Распространение и обобщение</b> личного передового <b>педагогического опыта на</b> различных уровнях <i>(Выступления на методических          объединениях, семинарах, конференциях,          совещаниях, педагогических советах,          мастер- классах и т.д. При наличии          подтверждающего документа: приказ,          сертификат, материалы личного          передового опыта в печатном виде)</i>	Федеральный уровень	8		
Региональный уровень		6			
Муниципальный уровень		4			
Уровень учреждения		2			
7	<b>Методическое сопровождение</b> педагогов по подготовке их к <b>участию в конкурсах</b> профессионального мастерства, конкурса методических разработок, мероприятиях разного уровня педагогов и учащихся. <i>(Консультации, круглые столы,          семинары и т.д. в индивидуальном,          подгрупповом и групповом формате.          Подтверждается журналом оказания          методической помощи)</i>	Федеральный уровень	8		
Региональный уровень		6			
Муниципальный уровень		4			
Уровень учреждения		2			
8	<b>Авторские публикации</b> материалов из опыта работы педагога ДО в муниципальном банке опыта работы, периодических изданиях, профессиональных журналах, сборниках, журналах, книгах и т.д. <i>(При наличии подтверждающих          ИТОВОВЫХ документов о публикации,          баллы не суммируются)</i>	Федеральный уровень	6		
Региональный уровень		4			
Муниципальный уровень		2			
9	<b>Участие в конкурсах</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения Рооссии»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования МО Приморско-Ахтарский район <i>(При наличии подтверждающих          документов – положение о проведении,          ИТОВОВЫЙ ПРИКАЗ. Баллы          суммируются для различных конкурсов,          при одинаковом конкурсе на разных</i>	Федеральный уровень	1 место	14	
2 место			12		
3 место			10		
участник			8		
Региональный уровень		1 место	12		
		2 место	10		
		3 место	8		
		участник	6		
Муниципальный уровень		1 место	10		
		2 место	8		
		3 место	6		
		участник	4		
Уровень	1 место	6			

	уровнях - поглощаются)	учреждения	2 место	4	
			3 место	2	
			участник	1	
10	<b>Экспертная деятельность</b> в экспертных группах, орг. комитетах, жюри: олимпиады, соревнования и конкурсы; аттестация педагогических работников; аккредитация; оценка методических материалов, апробация новых учебно-методических комплексов определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(Предоставляется: положение, итоговый приказ за прошедший месяц фактической работы)</i>	Федеральный уровень	8		
		Региональный уровень	6		
		Муниципальный уровень	4		
		Уровень учреждения	2		
11	<b>Личное участие</b> в деятельности инновационных (экспериментальных) или апробационных площадок, пилотных проектов. Разработка и внедрение инновационных продуктов (проекты, акции, программы и т.д.), проведение в течение месяца мероприятий в рамках площадки. <i>(Все разработанные продукты предоставляются в печатном виде. При наличии подтверждающего документа: приказ, отчет в печатном виде, итоговый документ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются.)</i>	Федеральный уровень	8		
		Региональный уровень	6		
		Муниципальный уровень	4		
		Уровень учреждения	2		
12	<b>Предоставление</b> информации для размещения в сети Интернет <i>(Подтверждается скриншотом, фото на котором <u>видны дата, автор, название учреждения</u>)</i>	Обновление личной страницы на личном сайте педагога или на сайте учреждения <i>(Консультации, конспекты, разработки и т.д. размещенные в 5-и разделах</i>	3		

		<i>на личной странице Педагога ДО, на официальном сайте МБУДО «СЮТ». Информация предоставляется по направлению учреждения, объединения педагога ДО.)</i>		
		Предоставление текстовой информации с сопроводительными фото или видеороликом для официального сообщества учреждения в новостную ленту. <i>(Информация предоставляется не менее 4-х раз в месяц по направлению учреждения, объединения педагога ДО.)</i>	3	
13	<b>Проведение открытых мероприятий</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского района, учреждения <i>(1 раз в месяц, баллы не суммируются. При наличии подтверждающего документа: приказ, утвержденный сценарий проведения, отчет педагога ДО в печатной форме, фото)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
	Итого баллов			

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

**Критерии эффективности  
деятельности педагога-организатора**

**на выплату премии по итогам работы за месяц**

Период \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Количество баллов
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Своевременное и качественное <b>исполнение документов:</b> приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора и т.д.; предоставление <b>документации педагога-организатора</b> , согласно ЛНА ( <i>Приказы, распоряжения, акты и т.д., отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» за прошедший месяц</i> )	Аналитическая справка, приказ	4	
2	Наличие качественно разработанных и успешно реализованных <b>форм занятости обучающихся</b> (творческие группы, встречи, походы и т.д.) ( <i>При предоставлении печатных материалов с положительной рецензией ТМС, приказ, итоговый приказ, за фактически прошедший месяц</i> )	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
3	<b>Личное участие в деятельности инновационных (экспериментальных) или апробационных площадок,</b> пилотных проектов. Разработка и внедрение	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	

	<p>инновационных продуктов (проекты, акции, программы и т. д.), проведение в течение месяца мероприятий в рамках площадки.</p> <p><i>(Все разработанные продукты предоставляются в печатном виде. При наличии подтверждающего документа: приказ, отчет в печатном виде, итоговый документ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются.)</i></p>	Муниципальный уровень	4		
		Уровень учреждения	2		
4	<p><b>Наличие педагогических разработок</b> для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных видов ЦОР; др. разработок.</p> <p><i>(Предоставляются печатные материалы, имеющие положительную рецензию специалиста ТМС, преподавателя ПОО, ОО ВО, работающих в том направлении образовательной деятельности, к которому относится методический материал)</i></p>	Федеральный уровень	8		
		Региональный уровень	6		
		Муниципальный уровень	4		
		Уровень учреждения	2		
5	<p>Своевременное и качественное <b>исполнение документов</b>: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора и т.д.; предоставление <b>документации педагога-организатора</b>, согласно ЛНА</p> <p><i>(Приказы, распоряжения, акты и т.д., отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» за прошедший месяц)</i></p>	Аналитическая справка, приказ	4		
6	<b>Участие в конкурсах</b>	Федеральный	1 место	14	

	<p><b>педагога-организатора</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ»</p> <p><i>(При наличии подтверждающих документов – положение о проведении, ИТОГОВЫЙ ПРИКАЗ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются)</i></p>	уровень	2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	
		Уровень учреждения	1 место	6	
			2 место	4	
3 место	2				
участник	1				
7	<p><b>Персональное участие педагога-организатора в подготовке учащегося</b> к участию в конкурсах по направлению учреждения определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО</p> <p><i>(При наличии подтверждающих документов – положение, ИТОГОВЫЙ ПРИКАЗ. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются. При наличии в одном конкурсе нескольких победителей и участников проставляется один наивысший балл. При наличии нескольких победителей (1 место), занявших одинаковые места, за каждого следующего +1 балл (в индивидуальном зачете), в командном зачете засчитывается как 1 балл)</i></p>	Федеральный уровень	1 место	14	
			2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	
		Уровень учреждения	1 место	6	
			2 место	4	
			3 место	2	
			участник	1	
8	<b>Участие учащихся</b> в научно-	Федеральный	1 место	14	

	исследовательской, научно-практической и социально-значимой проектной деятельности различной направленности (срок реализации каждого не менее 2-3 месяцев), определяемой приказами отраслевых министерств Российской Федерации; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО <i>(Предоставляется приказ, итоговый приказ, проект в печатном виде по форме, утвержденной ЛНА учреждения, с положительной рецензией. Баллы суммируются для различных конкурсов, при одинаковом конкурсе на разных уровнях - поглощаются.)</i>	уровень	2 место	12	
			3 место	10	
			участник	8	
		Региональный уровень	1 место	12	
			2 место	10	
			3 место	8	
			участник	6	
		Муниципальный уровень	1 место	10	
			2 место	8	
			3 место	6	
			участник	4	
		Уровень учреждения	1 место	6	
			2 место	4	
3 место	2				
участник	1				
9	<b>Предоставление информации</b> для размещения в сети Интернет <i>(Подтверждается скриншотом, фото на котором видны дата, автор, название учреждения)</i>	Обновление личной страницы на личном сайте педагога-организатора или на сайте учреждения <i>(Консультации, конспекты, разработки и т.д. размещенные в 5-и разделах на личной странице педагога-организатора, на официальном сайте МБУДО «СИУТ». Информация предоставляется по направлению учреждения)</i>	3		
			Предоставление текстовой информации с сопроводительными фото или видеороликом для официального сообщества учреждения в новостную ленту. <i>(Информация предоставляется не менее 4-х раз в месяц по направлению учреждения)</i>	3	
10	<b>Авторские публикации</b> материалов из опыта работы педагога-организатора в муниципальном банке опыта работы, периодических изданиях, профессиональных	Федеральный уровень	6		
		Региональный уровень	4		



	журналах, сборниках, журналах, книгах и т.д. <i>(При наличии подтверждающих ИТОГОВЫХ документов о публикации, баллы не суммируются)</i>	Муниципальный уровень	2	
11	<b>Проведение открытых мероприятий</b> с семьями учащихся: тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы, акции и т.д. <i>(1 раз в месяц, баллы не суммируются. При наличии подтверждающего документа)</i>	Приказ, утвержденный сценарий проведения, отчет педагога-организатора в печатной форме, фото	5	
12	<b>Распространение и обобщение личного передового педагогического опыта на различных уровнях</b> <i>(Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер-классах и т.д. При наличии подтверждающего документа: приказ, сертификат, материалы личного передового опыта в печатном виде)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
13	<b>Руководство</b> работой летней оздоровительной площадки. <i>(Выполнение и организация ежедневных мероприятий, согласно утвержденному приказом МБУДО «СЮТ» плану. Разовая, за фактически отработанный период)</i>	Приказ, отчет педагога ДО в печатной форме	10	
14	<b>Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных мероприятиях, участие в экспертных группах по аттестации, аккредитации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов.</b> <i>(Предоставляется: положение, итоговый приказ за прошедший месяц фактической работы)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	

15	<b>Проведение <u>массовых</u> мероприятий при взаимодействии с организациями различного уровня</b> определяемых приказами отраслевых министерств Российской Федерации; ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»; отраслевых министерств Краснодарского края; Управления образования Администрации Приморско-Ахтарского МО, учреждения МБУДО «СЮТ» <i>(Согласно годовому плану учреждения; приказа о проведении мероприятия; подтверждающих документов: положение, итоговый приказ, отчет, фотоматериалы)</i>	Федеральный уровень	8	
		Региональный уровень	6	
		Муниципальный уровень	4	
		Уровень учреждения	2	
16	<b>Обеспечение <u>безопасных</u> условий</b> воспитательно-образовательного процесса <i>(Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками)</i>	Журнал учета случаев травматизма учреждения	3	
			Итого	

**Критерии эффективности**  
**на выплату премии заведующему хозяйством**  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Качественная подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, отчетов и т.д.).	10	1 раз в квартал
2	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм соблюдение техники безопасности в здании учреждения	10	1 раз в квартал
3	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	10	1 раз в квартал
4	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	10	1 раз в квартал
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	10	1 раз в квартал
6	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	10	1 раз в квартал
7	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	10	1 раз в квартал
8	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	10	1 раз в квартал
9	Отсутствие обоснованных жалоб	10	1 раз в квартал

	обучающихся и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей		
10	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	10	1 раз в квартал
	Итого		

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

## Критерии эффективности на выплату премии специалисту

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Качественная подготовка и своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчетности об осуществлении закупок	20	1 раз в квартал
2	Своевременная и качественная разработка план-графиков, размещение в ЕИС план-графика и внесенных в него изменений	20	1 раз в квартал
3	Эффективность работы по взаимодействию с поставщиком (подрядчиком, исполнителем)	20	1 раз в квартал
4	Оперативное выполнение поручений руководства по закупкам и договорам. Отсутствие замечаний руководства.	20	1 раз в квартал
5	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями	20	1 раз в квартал
	Итого		

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

**Критерии эффективности  
на выплату премии делопроизводителю**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю)	20	1 раз в квартал
2	Качественный прием, своевременная и оперативная регистрация и рассылка входящей и исходящей документации, электронной информации	20	1 раз в квартал
3	Качественное и своевременное оформление дел (пошив, переплет, брошюровка, сдача дел в архив)	20	1 раз в квартал
4.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов, оформление грамот, поздравлений и т.д.	20	1 раз в квартал
5	Соблюдение сроков исполнения документации	20	1 раз в квартал

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

**Критерии эффективности  
на выплату премии рабочему  
по комплексному ремонту и обслуживанию зданий**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	20	1 раз в квартал
2	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	20	1 раз в квартал
3	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	20	1 раз в квартал
4.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний на качество выполнения должностных обязанностей	20	1 раз в квартал
5	Подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании, новому учебному году, осенне-зимнему сезону	20	1 раз в квартал

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

**Критерии эффективности  
на выплату премии уборщику служебных помещений**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	20	1 раз в квартал
2	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества	20	1 раз в квартал
3	Содержание помещений учреждения в соответствии с нормами СанПиН	20	1 раз в квартал
4	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний на качество выполнения должностных обязанностей	20	1 раз в квартал
5	Подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании, новому учебному году, осенне-зимнему сезону	20	1 раз в квартал

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда



**Критерии эффективности  
на выплату премии дворнику**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Оценка в баллах	Период действия
1	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории	20	1 раз в квартал
2	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества	20	1 раз в квартал
3	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами	20	1 раз в квартал
4	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний на качество выполнения должностных обязанностей	20	1 раз в квартал
5	Подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании, новому учебному году, осенне-зимнему сезону	20	1 раз в квартал

\*Премия выплачивается при наличии денежных средств за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР  
должностного оклада заместителя руководителя  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Станция юных техников»**

№ п/п	Группы по оплате заместителей руководителя учреждения	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе по оплате труда заместителей руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда заместителей руководителей
1	2	3
1	I группа по оплате труда руководителей	33 240,00
2	II группа по оплате труда руководителей	1,1
3	III группа по оплате труда руководителей	1,269

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**Форма расчетного листка**

Ф.И.О. работника	
Подразделение	МБУДО «СЮТ»
Должность	Педагог дополнительного образования
Категория персонала	Пед. персонал, осуществляющий учебный процесс
Норма времени	__ .00 Д    Отработано __ .00 Д
Расчёты за месяц/год	
Оклад	_____ Налог 13 _____
За стаж	_____ Налог 13 _____
Выплата ОКР	_____ Налог 13 213 _____
Выплата пед. работникам	_____ Аванс удержанный _____
Доплата	_____ Профсоюз _____
Начислено	_____ Сбер МБК _____
	_____ Удержано _____
К выдаче	

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО МБУДО «СЮТ»  
Приморско-Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда на 2025-2026 год (1год)**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	<b>Организационные мероприятия</b>									
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	р.м.	5	10,5	IV кв. 2025 – 2026 г.	Администрация	5	2	-	-
1.2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	шт.	3	7,5	II-III кв. 2025г.	Администрация	3	3	-	-
1.3.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт.	1	1	по мере необходимости	Администрация	-	-	-	-
1.4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной	шт.	1	1	1 раз в год	Директор	20	13	-	-

	гигиенической подготовки работников									
1.5.	Организация и оборудование стенда по охране труда Организация и проведение круглых-столов, викторин по вопросам охраны труда	шт. шт.	1 6	- -	по мере необходимости и согласно годовому плану	Администрация	20 20	13 13	-	-
2.	<b>Технические мероприятия</b>									
2.1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт.	7	20	по мере необходимости	Заведующий хозяйством	20	13	-	-
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям	шт.	все	16,7	1 раз в год	Заведующий хозяйством	20	13	-	-

	электробезопасности									
2.3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	шт.	20	1,4	по мере необходимости	Заведующий хозяйством	20	13	-	-
3.	<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>									
3.1.	Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	чел.	76	92,6	в течение года	Директор	20	13	-	-

3.2.	Оснащение помещений (кабинетов, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	шт.	7	20	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-
3.3.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин)	шт.	2	25	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-
4.	<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>									
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанные с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	чел.	20	25	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-
4.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими	чел.	20	25	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-



	средствами									
5.	<b>Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>								-	-
5.1.	Устройства новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт.	1	50	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-
5.2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт.	25	75	по мере необходимости	Директор	20	13	-	-

Приложение № 5  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО МБУДО «СЮТ»  
Приморско-Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**Перечень**

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

№ п/п	Профессия, должность	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		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.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
2	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Уборщик производственных и 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)	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.

Приложение № 6  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко

(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова

(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

**Перечень  
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и  
обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность	Тип СИЗ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	Уборщик служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства (средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	мыло или жидкое моющее средство дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа (крем для рук регенерирующий / восстанавливающий)	200 гр./250 мл.  100 гр.
2	Рабочий по комплексному	Дерматологические средства	мыло или жидкое моющее средство	200 гр./250 мл.

	обслуживанию и ремонту зданий	индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства (средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа (крем для рук регенерирующий / восстанавливающий)	100 гр.
3	Дворник	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства (средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	мыло или жидкое моющее средство дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа (крем для рук регенерирующий / восстанавливающий)	200 гр./250 мл.  100 гр.

Приложение № 7  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

**Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог –библиотекарь.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).

Приложение № 8  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

### **СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

### **УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

#### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников».

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности педагога дополнительного образования имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по

трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти

и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования,

при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за

ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного

прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его

заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 1 месяц 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 части<sup>15</sup>.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты отпуска на части.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки

при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен

по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту

работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по

совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

Приложение № 9  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Станция юных техников»  
на 2025 - 2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель председателя ППО  
МБУДО «СЮТ» Приморско-  
Ахтарского района Общероссийского  
Профсоюза образования

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУДО «СЮТ»

\_\_\_\_\_ Е.Б. Павленко  
(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

\_\_\_\_\_ Д. А. Егорова  
(подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о нормах профессиональной этики педагогических работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Станция юных техников»**

**І. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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