

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
центра дополнительного образования  
города Славянска-на-Кубани  
муниципального образования Славянский район

на 2023-2026 годы

с «16» февраля 2023 г. до «15» февраля 2026 г.

Руководитель  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

(должность)



Слюсарева Е.А.  
(Ф.И.О.)

  
(подпись)

Председатель первичной  
профсоюзной организации МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

(должность)



Дворникова А.А.  
(Ф.И.О.)

  
(подпись)

Государственное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора,  
соглашения (изменений, дополнений к коллективному  
договору, соглашению)

Дата 15.02.2023 № 14  
 И.А. Степанова  
Служба занятости населения, телефон: 39-11-00

## 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 автономном учреждении центре дополнительного образования города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее - МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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, директора, Слюсаревой Елены Павловны, именуемого в дальнейшем «Работодатель»;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Дворцовой Алины Александровны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – 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.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ст. 43 ТК) - с 16.02.2023 г. по 15.02.2026 г. и вступает в силу со дня его подписания.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонафицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;



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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться 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 включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

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

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



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

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха;

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

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

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

2.4.3. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, 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 педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической 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.

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 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. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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 в количестве 2 часов 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.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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 и в суде.

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

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. Включить 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 конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года 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.

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 (Приложение № 3)

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам (Приложение № 3)

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности

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.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как



без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

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

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

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

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

4.1.8. 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).

4.1.9. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям

трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

4.1.10. 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.

4.1.11. 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).

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

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

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

4.1.14. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (обслуживающий и вспомогательный персонал), основной удлиненный отпуск педагогическим работникам – 42 календарных дня (административный (директор, заместители директора, специалист по кадрам) и педагогический персонал (методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной

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

4.1.15. 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.

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

4.1.17. 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.

4.1.18. 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 № 12).

4.2. Стороны договорились:

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

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



- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания работников или детей работников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профкома - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника или смерти близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней.

4.2.2. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (тренировочную) 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.

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**

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная

плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район (в редакции постановления администрации МО Славянский район от 12.10.2022 г. № 3031)

5.1.4. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район (в редакции постановления администрации МО Славянский район от 12.10.2022 г. № 3031).

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

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

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

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

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

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

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 9 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, 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;

- отсутствием 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, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 4,5).

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. 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.

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

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

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск из фонда экономии заработной платы.

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

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 13)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.

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 30%) 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 (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.



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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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, трудовым спорам.

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

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. 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.

Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Специальная Муниципальная  
Муниципальная  
«15»  2023



Председатель ЦПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцева  
 2023



## **Перечень приложений к коллективному договору**

### **К разделу III**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).
2. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 10).
3. Режим работы сотрудников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (Приложение № 8)
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 12)

### **К разделу IV**

1. Положение об оплате труда (Приложение № 2).
2. Положение о стимулирующих выплатах к должностному окладу работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (Приложение № 3).
3. Положение о премировании работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (Приложение № 4)
4. Положение о материальной помощи (Приложение № 5).
5. Критерии оценки деятельности педагога дополнительного образования (Приложение № 14).

### **К разделу VI**

1. Соглашение по охране труда на 2023 год (Приложение № 13).
2. Перечень профессий, должностей и работ, нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам (Приложение № 6).
3. Ежегодный обязательный медицинский осмотр (Приложение № 7).
4. Перечень профессий и должностей с неблагоприятными условиями труда, дающих право на компенсационные выплаты (Приложение № 9)
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств (Приложение № 11)



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцева  
« 15 »  2013 г.  


УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Сенисарева  
« 15 »  2013 г.  


**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального автономного учреждения  
центр дополнительного образования  
города Славянска-на-Кубани  
муниципального образования Славянский район**

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

**1. Порядок приема, увольнения работников**

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справка 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 урегулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Федеральным законодательством не допускаются лица, имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, согласно части 1 ст. 65 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 23 декабря 2010 года № 387 - ФЗ);

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

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

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

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

– имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

1.6. К трудовой деятельности в МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

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

- условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем);
- с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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



договора.

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

1.9. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

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

1.11. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

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.

1.12. 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.

1.13. 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 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 ст. 77 ТК РФ).

1.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, ликвидации организации, увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

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

Высвобождаемым работникам предоставляется 8 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы, с сохранением средней заработной платы.

1.15. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по сокращению численности или штата работников организации до истечения двухмесячного периода с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (п. 3 ст. 180 ТК РФ).

1.16. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.17. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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



возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Педагогические работники МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.3. Академические права и свободы должны осуществляться с

соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани от 09.01.2014 года № 6-1

2.4. Педагогические работники МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (Приложение № 13);
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Директору МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, заместителям директора МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (Приложение № 8)

7) 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;

8) 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).

2.7. Обязанности и ответственность педагогических работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани установлены ст.48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. 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;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. 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;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начисляется (20 и 05 числа: 20 числа – за первую половину месяца, 05 числа – за вторую половину месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами;
- обеспечивать строительство и своевременный ремонт помещений, кабинетов, теплицы, сооружений по обеспечению учебно-воспитательного

процесса оборудованием, материалами, инвентарем, инструментами;

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

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

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

осуществлять контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, выполнением планов и учебных программ, соблюдением режима занятий.

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

4.1. Рабочее время работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными актами МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза, а так же должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения (ст. 91 ТК РФ). Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

4.2. В МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливается:

4.2.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье или иные два выходных дня по согласованию с работником) для административного персонала - директора, заместителя директора, заведующего отделением, учебно-вспомогательного персонала – специалиста по кадрам, делопроизводителя, кладовщика, звукооператора и обслуживающего персонала – уборщика служебных помещений, слесаря-ремонтника, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

Начало работы (смены) в 08 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 08 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 08 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 07 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день – 01 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – 01 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – 01 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день – 17 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 17 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 00 мин.;

4.2.2 Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для педагогического персонала (суббота и воскресенье или иные два выходных дня по согласованию с работником) – методиста, педагога-организатора.

Начало работы (смены) в 08 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 07 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 07 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 06 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день – 01 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – 01 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – 01 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день – 16 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 15 час. 00 мин.;

4.2.3. Вахтеры работают в режиме гибкого рабочего по графику, утвержденному директором и согласованному с профсоюзным комитетом. В режиме работы определяются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График работы объявляется работникам под роспись, как правило, не позднее, чем за месяц до введения его в действие.



4.2.4. Для сторожей устанавливается гибкий режим работы, составляемый заранее с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Сторожа работают по графику, утвержденному директором и согласованному с профсоюзным комитетом. Для сторожей вводится суммарная отработка рабочих часов с учетным периодом один календарный год.

В режиме работы указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. Сторожа работают с понедельника по пятницу с 19.00 до 08.00 (продолжительность работы - не более 12 часов); суббота, воскресенье - с 8.00 до 20.00, с 20.00 до 8.00 (продолжительность работы - 24 часа). Перерыв (не менее 30 минут) устанавливается в свободное от исполнения основной работы время. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи, что включается в рабочее время.

График работы объявляется работникам под роспись, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.2.5. Для рабочих по уходу за животными птичника «Авиарий» устанавливается режим гибкого рабочего времени, вводимого заранее с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Для данных работников применяется суммарная отработка рабочих часов с учетным периодом один календарный год. Рабочие по уходу за животными работают по графику, утвержденному директором и согласованному с профсоюзным комитетом. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График работы объявляется работникам под роспись, как правило, не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Данные работники осуществляют свою деятельность по графику работы: 2 рабочих дня и 2 выходных дня с 8.00 до 20.00. Перерыв на отдых и обед – с 13.00 до 14.00.

4.2.6. Для педагогов дополнительного образования устанавливается сменный режим работы по индивидуальному учебному плану.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России 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», норма часов учебной (преподавательской) работы - 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий,

проводимых с обучающимися.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы,

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с

уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюза.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Расписание учебно-воспитательных занятий составляется администрацией МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов и соответствует



их учебной нагрузке.

Работодатель МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани организует учет явки на работу и уход с нее всех работников. В случае неявки на работу по болезни или другим причинам, работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день. Продолжительность рабочего дня, предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), устанавливается в следующих случаях: - по соглашению между работником и работодателем; - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекунов), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, для работников возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю, для работников возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для работников – инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю, для работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

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

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

4.6.1. без согласия работника:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работах 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 и нормальные жизненные условия всего населения или его части;

4.6.2. с письменного согласия работника:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (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;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

В других случаях привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в перечисленных случаях производится с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, а также инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. К сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной

профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.8. В целях организации учебного-воспитательного процесса в учреждении предусмотрены следующие формы осуществления педагогической деятельности: очная, очно-заочная (очная с применением дистанционных технологий), заочная (дистанционная).

Педагогическим и иным работникам, которым предусмотрена работа в очно-заочной форме (очная с применением дистанционных технологий), режим работы (расписание) устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.9. Работники МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани могут быть приняты или переведены, при условии их согласия, в один из режимов дистанционной работы:

4.9.1 Постоянная дистанционная работа (сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора);

4.9.2 Временная дистанционная работа (сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно).

Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

4.9.3 Периодическая дистанционная работа (сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте).

4.10. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:



в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.11. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае, Работодатель вправе перевести Работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

4.12. Временный перевод Работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие Работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

4.13. Приказ о временном переводе сотрудников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани на дистанционную работу должен содержать:

список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;

срок перевода;

порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;

порядок выплаты сотрудникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно.

режим рабочего времени;

порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, основного удлиненного отпуска педагогическим работникам (педагогам-организаторам, методистам, педагогам дополнительного образования) – 42 календарных дня.

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

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый

отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет отпуска предоставляются в удобное для работника время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится (ст. 124 ТК РФ) в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.15.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МАУ ЦДО, 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.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией

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

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

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

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

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

– Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению без сохранения заработной платы краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам (Ст. 128 ТК РФ):

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;

– регистрации брака - до пяти календарных дней;

– смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором

(не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней; при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня).

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани:



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

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

5.3. За особые трудовые заслуги работники МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетными званиями, установленные для работников образования.

5.4. Поощрения, предусмотренные п. 5.1, применяются работодателем МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

5.5. Поощрения, предусмотренные П. 5.3. применяются вышестоящими органами образования и профсоюзными комитетами по совместному представлению работодателя и Профсоюза МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани с учетом мнения трудового коллектива.

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

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

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

6.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания (ст.193 ТК РФ).

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

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись (ст. 193 ТК РФ) в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

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

6.6. Педагогические работники, выполняющие воспитательные функции, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, по ст. 81 п. 8 ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в том числе и по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Педагоги МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных физическим или психическим насилием над личностью учащегося по ст. 336 ТК РФ.

6.7. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласия с Профсоюзом.

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

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ИЦО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного учреждения**  
**центр дополнительного образования**  
**города Славянска-на-Кубани**  
**муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения центр дополнительного образования города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район разработано в целях совершенствования оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

1.3. Положение включает в себя:

Базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы);

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя

1.4. Оплата труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;



государственных гарантий по оплате труда;  
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с муниципальной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 или 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работника

1.8. Месячная заработная плата работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МАУ ЦДО города

Славянска-на-Кубани, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. Оплата труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, включая премирование, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются директором МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

2.3. Базовые должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовых ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 2).

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 3).

2.5. 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 Министерства образования и науки РФ 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».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

2.11. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной 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)

Должность, установленная категория	по которой квалификационная	Должность, по которой при оплате труда следует учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	1	<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления)



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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 10.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем

учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за почетное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, награждение почетными знаками при соответствии почетного звания, награждения почетными знаками по профилю педагогической (профессиональной) деятельности.

Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 11.

Повышающий коэффициент за почетное звание, награждение почетными знаками рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие показатели в работе;

стимулирующая выплата за выслугу лет;

стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за оказание платных образовательных услуг (согласно ст. 8 ТК РФ, Положению по платным образовательным услугам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани и Приложению № 3 к Коллективному договору).

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя с конкретными

показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ). Стоимость балла по критериям оценки деятельности педагогов дополнительного образования прямо пропорциональна объему финансирования по направленности (Приложение № 14).

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной выплаты - до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается Положениями о выплатах стимулирующего характера отдельно для каждого отделения МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани сроком не более 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, остальным работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры выплаты в процентах от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы) приведены в приложении № 12.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам - пропорционально объему выполняемой работы.

3.9. Отдельным категориям работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 14 к «Положению о системе оплаты труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани»), включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ)».

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

4.1. Оплата труда работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, занятых на работах с вредными и (или) особыми условиями труда, производится в повышенном размере.



В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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 работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку заработной платы.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (рабочий по уходу за животными), устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда и в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и составляют 4% к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер выплаты составляет:

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

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

каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

## **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников:

заместителя руководителя, методистов, педагогических и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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



проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- до пяти окладов базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы при:

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); сложность, напряженность и специфика выполняемой работы; другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премиирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда директора и заместителя директора**

7.1. Зарплата директора и заместителя директора МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с приложением № 13.

К основному персоналу относятся работники МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, утверждается Приказом главного распорядителя средств бюджета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливается в кратности до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения.

7.3. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится учреждение, в утверждаемом им порядке может устанавливать директору МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Директору МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7.4. Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда директору и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

7.7. Директору может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной



помощи определяются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя и его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

7.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальном сайте МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей осуществляется на основании их письменных согласий».

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани формируется и утверждается директором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

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

8.5. Численный состав работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцова  
« 15 » 2023.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
И.П. Спосарева  
« 15 » 2023.



**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов  
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников  
МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани

1. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические  
работники»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Базовый оклад (с 1 октября 2022 года)</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1	2	3	4
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор.	8472	0,08
3 квалификационный уровень	методист	8472	0,09
4 квалификационный уровень	старший методист	8472	0,10

2. Профессиональная квалификационная группа «Руководители  
структурных подразделений»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Базовый оклад (с 1 января 2022 года)</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Заведующий отделением	9282	0,00



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ГИО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

  
А.А. Дворжевая  
«15» 02.2023 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

  
Е.И. Слюсарева  
«17» 02.2023 г.



**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов  
(должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих работников  
МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Базовый оклад (с 1 октября 2022 года)</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1 квалификационный уровень	Лаборант	6056	0,00

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Базовый оклад (с 1 октября 2022 года)</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	6662	0,00
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	6662	0,00

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ГПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцова  
« 15 » 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.И. Стосарева  
« 12 » 2023 г.



**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**  
и квалификационные разряды по квалификационным уровням общих  
профессий рабочих МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани

1. Общие профессии рабочих первого уровня

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Базовый оклад (с 1 октября 2022 года)</i>	<i>Квалификационный разряд</i>
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: вахтер, уборщик служебных помещений, кладовщик, дворник, сторож	5855	1
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, слесарь-ремонтник	6056	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 15 » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
« 15 » 2023 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)  
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам  
окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям  
работников культуры МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

<i>№ п/п</i>	<i>Должностные категории</i>	<i>Базовый оклад (с 1 октября 2022 года)</i>	<i>Повышающий коэффициент*</i>
1	Звукооператор	10890	0,00

\*Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ДПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворникова  
« 15 » 02 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.И. Слюсарева  
« 15 » 02 2025 г.



### ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

3. Тарификация педагогических работников производится два раза в год: на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогов, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагога включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки,

взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата педагогическому работнику выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворникова  
«15» 02 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Т.П. Слюсарева  
«15» 02 2023 г.



### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования и других педагогических работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 Приложения № 5 к настоящему Положению;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).



Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, 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 учреждением.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2023 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ  
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАНИЯ**

<i>Наименование учреждения и организаций</i>	<i>Наименование должностей</i>
1 Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги,

		обеспечением; старшие методисты, методисты
<b>III</b>		
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве		1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
		2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
<b>IV</b>		
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации		Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
<b>V</b>		
Общежития учреждений, предприятий и 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		Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами



<p><b>VI</b></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 № 8

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
  
А.А. Дворзева  
«15» 02.2023г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
  
Е.П. Слосарева  
«15» 02.2023г.



### ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.1. 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 1.1 настоящего Порядка.

2.2. 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;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении 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 учреждений;

- 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.



4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической 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 педагогической работы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9**  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ЦПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Двордевая  
«15» 02 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
2013 г.



**ПОРЯДОК**  
**проведения тарификации работников**  
**МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Для определения размеров окладов педагогических, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в учреждениях образования приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников муниципальных учреждений образования проводится по форме тарификационного списка. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии)

каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения образования.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу.

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почечного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образованием). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИНО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
«12» 2023.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
«12» 2023.



**РАЗМЕР**  
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)  
за наличие квалификационной категории

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1	2	3
1.	При наличии высшей квалификационной категории	0,15
2	При наличии первой квалификационной категории	0,10

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 11**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

 А.А. Дворжевая

«15»  2023г.

УТВЕРЖАЮ

Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

 Е.П. Слосарева

«15»  2023г.

**РАЗМЕР**

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)  
за наличие ученой степени, почетных званий

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1	2	3
1	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,15
2	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», звание "Мастер спорта России международного класса", звание "Гроссмейстер России" или при награждении почетным знаками "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "Отличник просвещения РФ", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования РФ» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 12**  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

  
А.А. Дворцевая  
«13» 2023г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

  
Е.И. Слосарева  
«13» 2023г.



**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**  
в процентах от оклада (должностного оклада)

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Размер выплаты</i>
1	2	3
1	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 13**

к Положению об оплате труда  
работников МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ИПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцова

« 15 »



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева

« 15 »



2023.

**КРИТЕРИИ**

**для определения кратности при установлении  
должностного оклада руководителя  
МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Кратность к должностному окладу руководителя устанавливается на основании приказа начальника управления образования.
2. При определении величины показателя «численность воспитанников (обучающихся)» учитывается среднегодовая плановая численность.

Приложение № 3  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
«15» \_\_\_\_\_ 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
«15» \_\_\_\_\_ 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах к должностному окладу  
работников МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Установление стимулирующих выплат к должностным окладам за выполнение, интенсивность и высокие результаты работы работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда, определенного на указанные цели при тарификации (в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда: ст. № 3, 4, 5, приложениями № 12, 13)

2. Руководитель МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани вправе вносить изменения в распределение стимулирующих выплат по ПДОУ и МЗ работникам в зависимости от качества результатов в работе по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

3. Руководитель, по согласованию с профсоюзным комитетом, вправе уменьшить или отменить стимулирующие выплаты в случае недобросовестного исполнения работником обязанностей, за выполнение которых установлены выплаты.

4. Установление, отмена, увеличение, уменьшение выплат, премий производится приказом директора после согласования с профсоюзным комитетом.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном соотношении от должностного оклада или денежном выражении в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Согласно п. 3.5. Положения об отраслевой системе оплаты труда предусмотрено установление стимулирующих выплат к окладу за выслугу лет и за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани устанавливать за:

**6.1 Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:**

6.1.1. Высокие профессиональные достижения педагогических работников, достижения обучающихся – до 100%

6.1.2. Высокий уровень подготовки аттестации педагогических работников – до 50 %

6.1.3. Высокие результаты работы творческого коллектива, студии, объединения – 35-100 %

6.1.4. Социальные достижения обучающихся – до 50 %

6.1.5. Высокий уровень организации и проведения районных и зональных массовых мероприятий - 35-100 %

6.1.6. Высокий уровень организации работы в каникулярный период – 20-100 %

6.1.7. Высокий уровень организации руководства и контроля за учебно-воспитательным процессом -50-100%

6.1.8. Высокий уровень подготовки учреждения к началу учебного года- 50-100%

6.1.9. Высокий уровень организации работы по технике безопасности и охране труда – 50-100 %

6.1.10. Наличие званий: «Образцовый детский коллектив», «Образцовый художественный коллектив»; достижений по итогам учебно-творческого года - 10-50%

6.1.11. Образцовое выполнение муниципального задания – 10-50%.

6.1.12. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ – 5-30%

**6.2. Применение в работе достижений науки, передовых методов труда:**

6.2.1. Разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок - 15-100%;

6.2.1.1. Разработку и внедрение новых эффективных программ (разноуровневых, сетевых, модульных, дистанционных и др.) - 50-100%;

6.2.1.2. Организацию и осуществление деятельности в рамках системы персонализированного финансирования дополнительного образования детей муниципального образования Славянский район - 50-100%;

6.2.2. Организацию инновационной деятельности - 15- 100%;

6.2.3. Внедрение информационных технологий, обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения (разработка и обслуживание сайта, взаимодействие со СМИ) – 10-80%;

6.2.4. Подготовку методических материалов – 20-100%

6.2.5. Инновационная, экспериментальная работа, разработка авторских учебных программ, пособий – 10 – 80%

6.2.6. Обеспечение работы регионального информационного ресурса «Навигатор дополнительного образования» - 50 - 100%

**6.3. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - 50-100%**



- 6.3.1. Осуществление функционала контрактного управляющего - 25-60%;
- 6.3.2. Выполнение обязанностей по обеспечению деятельности зонального опорного центра 25-60%;
- 6.3.3. Выполнение обязанностей по обеспечению деятельности муниципального опорного центра - 25-60%;
- 6.4. Сложность и напряженность выполняемой работы -50-100%**
- 6.5. Интенсивность выполняемой работы -50-100%, в том числе:**
- 6.5.1. Руководство методическим советом- 30- 50 %
- 6.5.2. Руководство методическим объединением ПДО, педагогов-организаторов, руководство «Школой молодого педагога», РМО – 30 - 45%
- 6.5.3. Организацию предоставления дополнительных платных образовательных услуг, ведение документации по ПДОУ - 25-60 %
- 6.5.4. Заведование отделами, лабораторией, руководство технопарков – 20-100 %
- 6.5.5. Руководство студией – 5-50 %
- 6.5.6. Заведование живым уголком, зоопарком (учет животных, увеличение видового состава, разведение животных, составление рациона, организация ветеринарного обслуживания) – 25 – 100%;
- 6.5.7. Заведование мастерской, кабинетом, в том числе за: соблюдение санитарно – гигиенических норм, подготовку кабинета к началу учебного года, работе в зимних условиях, озеленение, соблюдение правил техники безопасности, оформление кабинета – 20 – 70 %
- 6.5.8. Заведование хозяйственной службой - 25- 100%
- 6.5.9. Заведование информационно-аналитической службой - 30-50 %
- 6.5.10. Заведование теплицей (планирование работы, выращивание овощных и цветочных растений, содержание инвентаря и оборудования в порядке) - 25% - 150%;
- 6.5.11. Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса – 10- 100 %
- 6.5.12. Организация и (или) активное участие в концертной деятельности, массовых воспитательных мероприятиях, социально значимых проектах – 15-50 %
- 6.5.13. Изготовление театральных костюмов -40-100%
- 6.5.14. Пошив сценических костюмов для вокальных и хореографических коллективов – 40-100 %
- 6.5.15. Изготовление бутафории, декораций и театрального реквизита, стендов, макетов – 40-70 %
- 6.5.16. Художественное оформление массовых мероприятий -25-100%
- 6.5.17. Оформление стендов, выставок – 25-50%;
- 6.5.18. Техническое обеспечение районных мероприятий: слайдовое сопровождение, фото- и видеосъемка – 50 %
- 6.5.19. Поддержание порядка на прилегающей территории и в помещениях – 30-100 %

6.5.20. Уход за зелеными насаждениями, озеленение прилегающей территории (прополка, полив, пересадка, рыхление, подкормка) – 25-100 %

6.5.21. Оформление ландшафтных проектов, сбор семян – 15 -70%;

6.5.22. Уход за растениями в теплице (полив, пересадка, подкормка, обработка от вредителей, замена грунта, пикировка, посев, высадка рассады) – 5 -70%;

6.5.23. Контроль функционирования оргтехники- 10- 50%

6.5.24. Ремонт и обслуживание швейного оборудования – 25-50 %

6.5.25. Ремонт музыкальной аппаратуры – 25-100 %

6.5.26. Ремонт мебели, учебного оборудования, инвентаря – 45 -100%

6.5.27. Ремонт и обслуживание компьютеров и оргтехники – 50-100 %

6.5.28. Участие в ремонтных работах – 10-50 %

6.5.29. Обеспечение информационной работы - 25-100 %

6.5.30. Разъездной характер работы, вызванный особенностями организации учебных занятий и контролем за организацией учебно-воспитательного процесса – 10-100%

6.5.31. Оформление и регистрацию договоров с потребителями, заказчиками и иными организациями, задействованными в организации учебно-воспитательного процесса - 100%

6.5.32. Организацию прохождения медицинских осмотров-50%

6.5.33. Ведение документации (делопроизводство), в том числе финансовой – 25-100%;

6.5.34. Осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства, социальных прав сотрудников и (или) организация работы по охране труда работников учреждения – 25-100 %

6.5.35. Учет библиотечного фонда – 25-50%;

6.5.36. Заготовка и хранение кормов – 25-100%;

6.5.37. Связь с предприятиями и организациями – 10-100%;

6.5.38. Связь с ВУЗами, всероссийскими и международными конкурсами – 10 – 70%;

6.5.39. Работа в составе комиссий, обеспечивающих функционирование образовательного учреждения и проведение учебно-педагогического процесса – 20-35%

6.5.40. Организацию и осуществление пропускного режима – 25- 50 %.

7. Стимулирующие выплаты молодым специалистам и наставникам - 25- 60 %.

8. Бюджетные ассигнования фонда оплаты труда, а также средства от иной, приносящей доход деятельности могут быть использованы для премирования отличившихся в труде работников, выплаты материальной помощи и пособий.

Приложение № 4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ЦПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
2023.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
2023.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани могут быть **установлены премии:**

- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2. Премия по итогам работы (за полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным



размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере:

- пяти окладов (должностных окладов) при: поощрении президентом РФ, правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации МО Славянский район;

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

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;

- трех окладов (должностных окладов) при: награждении Почетной грамотой министерства образования и науки РФ, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы МО Славянский район.

4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;

- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

- другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5. Премии – вознаграждения могут быть приурочены к юбилейным датам.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворникова  
« 13 » 20 23.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
« 13 » 20 23.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ  
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ  
МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

1. Материальная помощь работникам МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани может быть выплачена из фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются приказом директора учреждения.
2. Материальная помощь может быть выплачена: к отпуску, на погребение близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих медикаментов, в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами; лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности штата или в других случаях, предусмотренных законодательством.
3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

Приложение № 6  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ГПО МАУ КДО  
города Славянска-на-Кубани

  
А.А. Дворцевая  
« 15 » 2023.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ КДО  
города Славянска-на-Кубани

  
Е.П. Слюсарева  
« 15 » 2023.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий, должностей, имеющих право на получение бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	2	3	4
1.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от	12 пар



		механических воздействий (истирания)	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Сторож (вахтер)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
4.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от	1 пара

		механических воздействий (ударов)	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Рабочий по уходу за животными	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
8.	Лаборант	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9.	Педагог дополнительного образования	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа



Приложение № 7  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворецкая  
« 13 » 20 21 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Т.П. Слюсарева  
« 13 » 20 21 г.



### ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ И ПЕРИОДИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

Все работники МАУ ЦДО обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в следующем объеме:

- осмотр врачами: дерматовенерологом, оториноларингологом, стоматологом, инфекционистом;
- лабораторные и функциональные исследования: рентгенографию грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею при поступлении на работу, исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже одного раза в год либо по эпидпоказаниям;
- выявление дополнительных медицинских противопоказаний, а именно заболеваний и бактерионосительства: брюшного тифа, паратифов, сальмонеллеза, дизентерии; гельминтозов; сифилиса в заразном периоде; лепры; заразных кожных заболеваний: чесотки, трихофитии, микроспории, парши, актиномикоза с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; заразных и деструктивных форм туберкулеза легких, внелегочного туберкулеза с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ  
ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ  
МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ  
(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29 н)**

№п/ п	Наименование профессий	Наименование вредности	Периодичность
1	Директор, заместитель директора, специалист по кадрам, заведующий отделением, педагог-организатор, методист, педагог дополнительного образования, кладовщик, звукооператор, уборщик служебных помещений, вахтер, сторож, слесарь-ремонтник, рабочий по уходу за животными, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, лаборант, специалист по охране труда	25. Работы в организациях, деятельность в которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год

**Приложение № 8**  
**к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 13 » 20 23.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Спосарева  
« 13 » 20 23

**Режим**  
**работы сотрудников**  
**МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани на 2023 г.**

Наименование профессий	Часов в неде	Рабочее время	Перерыв	Выходные
Директор	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота - воскресенье
Заместитель директора	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота - воскресенье
Заместитель директора по АХР	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Специалист по кадрам	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Заведующий отделением	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Педагог-организатор*	36	Пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных по скользящему графику (суббота и воскресенье или иные два выходных дня по согласованию с работником)		
Методист*	36			
Педагог дополнительного образования	18**	согласно гибкому режиму работы по индивидуальному учебному плану	Перерыв устанавливается в свободное от исполнения основной работы время.	согласно гибкому режиму работы по индивидуальному учебному плану
Кладовщик	40**	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Звукооператор	40**	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Уборщик служебных помещений*	40	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и перерывом на обед не менее одного часа		



Вахтер*	40	Гибкий режим работы: продолжительность работы - не более 12 ч., суммарная отработка рабочих часов с учетным периодом 1 месяц. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха (не менее 30 минут) и приема пищи в рабочее время, которое включается в рабочее.		
Сторож	Гибкий режим работы: понедельник, пятница – 19.00-8.00; суббота, воскресенье – 8.00-20.00, 20.00-8.00. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха (не менее 30 минут) и приема пищи в рабочее время, которое включается в рабочее.			
Слесарь-ремонтник	40**	8.00-17.00	12.00- 13.00	Суббота - воскресенье
Рабочий по уходу за животными	40	07.00-15.00	11.00- 12.00	Суббота - воскресенье
Рабочий по уходу за животными птичника «Авиарий»	40	Гибкий режим работы: по графику – 2 рабочих дня (08.00-20.00/2 выходных дня. Перерыв на обед: 13.00-14.00)		
Дворник	40	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота - воскресенье
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	40**	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота – воскресенье
Лаборант	40**	8.00-17.00	12.00- 13.00	Суббота - воскресенье

\* режим работы регламентируется нормативным локальным актом учреждения

\*\* норма труда из расчета одной ставки

Приложение № 19  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 13 » 20 20 20



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Н.П. Слюсарева  
« 13 » 20 20 20



**Перечень профессий и должностей с вредными  
условиями труда, дающими право на компенсационные выплаты**

№ п/п	Профессия	Размер выплаты
1.	Рабочий по уходу за животными	4%

Приложение № 10  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ИПО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцевая  
« 15 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
« 15 » 2024 г.



**Перечень категорий работников,  
которым устанавливается сокращенная  
продолжительность рабочего времени**

№ п/п	Категории работников	Продолжительность рабочего времени в неделю
1.	Несовершеннолетние 14-16 лет	не более 24 часов
2	Несовершеннолетние 16-18 лет	не более 35 часов в неделю
3	Инвалиды I или II группы	не более 35 часов в неделю



**Приложение № 11  
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцова  
« 15 » / 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.Л. Слюсарева  
« 15 » / 2023 г.



**НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ  
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и(или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1. Уборщик служебных помещений 2. Вахтер 3. Кладовщик 4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 5. Сторож 6. Дворник 7. Рабочий по уходу за животными 8. Педагог дополнительного образования 9. Слесарь-ремонтник 10. Лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Приложение № 12**  
**к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ГИО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
А.А. Дворцева  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
Е.П. Слюсарева  
\_\_\_\_\_ 2023 г.



## **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 МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани.

2. Педагогические работники в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования,



при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет за три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается 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.

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

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

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

9. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество групп.

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



работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

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

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

14. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
на 2023 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма затрат (руб.)	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	20000 50000 50000 50000	III квартал 2023 г. 2024 г. 2025 г. 2026 г.	Краснухина Т.Н. заместитель директора по административно-хозяйственной работе
2	Проведение периодического медицинского осмотра работников	220000	Март-май 2023 г.	Краснухина Т.Н. заместитель директора по административно-хозяйственной работе
3	Приобретение аптечек доврачебной помощи	4500	II квартал 2025 г.	Краснухина Т.Н. заместитель директора по административно-хозяйственной работе
4	Обеспечение работников, связанных с загрязнениями, смывающими и обезжиривающими средствами	20000	Ежеквартально	Краснухина Т.Н. заместитель директора по административно-хозяйственной работе
5	Приведение уровня искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами	25000	Ежеквартально	Краснухина Т.Н. заместитель директора по административно-хозяйственной работе
6	Организация обучения работников охране труда	15000	III квартал 2023 г.	Чернова Е.А. специалист по кадрам
7	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	25000	IV квартал 2023 г.	Чернова Е.А. специалист по кадрам
8	Организация обучения работников оказанию первой помощи	25000	I квартал 2026 г.	Чернова Е.А. специалист по кадрам
9	Проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах	35000	IV квартал 2023 г.	Чернова Е.А. специалист по кадрам
ИТОГО		539500 рублей		

Подписи сторон:

Председатель ИТО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

*А.А. Дворцова*  
«15» 2023 г.



Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани

*Б.П. Слюсарева*  
«15» 2023 г.



**Приложение №14  
к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ЦДО МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
*А.А. Дворцова*  
«10» \_\_\_\_\_ 2013 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МАУ ЦДО  
города Славянска-на-Кубани  
*С.А. Сносарева*  
«10» \_\_\_\_\_ 2013 г.



**Критерии  
оценки деятельности педагога дополнительного образования  
МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани**

№ п/п	Критерий	Подтверждающие документы	Количество баллов	Эксперт	Максимальное количество баллов	ИТОГО баллов
1	Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани	Мониторинг, с приложением проведенных тестов, опросов и др.	Усваивают программу на «хорошо» и «отлично» (обучающихся): 90% - 100% - 5 баллов; 80% - 89% - 3 балла; менее 80% - 0 баллов	заведующий отделением, методист	5 баллов	
2	Сохранность контингента	Мониторинг сохранности контингента согласно приказам, справки	Сохранность контингента обучающихся: 100%- 7 баллов; 90-99%-5 баллов; 80-89%-3балла; менее 80% - 0 баллов	заведующий отделением, методист	7 баллов	



3	Средний процент посещаемости учебных занятий	Мониторинг посещаемости учебных занятий, справки	Средний процент посещаемости занятий: 90%-100% - 10 баллов; 80% - 89% - 5 баллов; менее 80% - 0 баллов	заведующий отделением, методист	10 баллов
4	Среднее количество детей в группе	Справка о наполняемости групп, журналы, приказы о зачислении	8-10 детей – 0 баллов 11-12 детей – 10 баллов 13+ детей – 20 баллов	заведующий отделением, методист	20 баллов
5	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Включение в состав объединения детей с ограниченными возможностями здоровья	Справки о наличии инвалидности у учащихся Наличие индивидуальной программы работы с детьми данной категории, имеющей положительную рецензию	3 балла за каждого учащегося 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
6	Организация обучения детей и подростков, находящихся на различных видах учета. Включение в состав объединения обучающихся, находящихся на различных видах учета.	Справки, подтверждающие наличие данного статуса у учащихся. Наличие индивидуальной программы работы с детьми данной категории, имеющей положительную рецензию	3 балла за каждого учащегося 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
7	Научно-исследовательская, научно-практическая и проектная деятельность обучающихся. Участие в конференциях, фестивалях и конкурсах данной направленности	Дипломы, грамоты, протоколы, приказы	Наличие победителей (1 место) и призеров (2 и 3 место): - окружной уровень - 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; - зональный уровень (Геленджик) – 4 балла; - региональный уровень- 6	заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом	накопительный балл

			<p>баллов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- федеральный уровень - 10 баллов;</li> <li>- международный уровень - 15 баллов.</li> </ul> <p>Наличие участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- окружной уровень – 0,5 балла;</li> <li>- муниципальный уровень – 1 балл;</li> <li>- зональный уровень (Геленджик) – 2 балла;</li> <li>- региональный уровень - 4 баллов;</li> <li>- федеральный уровень - 6 баллов;</li> <li>- международный уровень - 10 баллов.</li> </ul>		
8	<p>Участие обучающихся в конкурсах, в том числе заочных и дистанционных, конкурсах и олимпиадах, определяемых ежегодными приказами Министерства образования и науки РФ</p>	<p>Дипломы, грамоты, протоколы, приказы</p>	<p>Наличие победителей (1 место) и призеров (2 и 3 место):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- окружной уровень - 2 балла;</li> <li>- муниципальный уровень – 3 балла;</li> <li>- зональный уровень (Геленджик) – 4 балла;</li> <li>- региональный уровень - 6 баллов;</li> <li>- федеральный уровень - 10 баллов;</li> <li>- международный уровень - 15 баллов.</li> </ul>	<p>заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом</p>	<p>Максимальное количество – 150 баллов</p>

			<p>Наличие участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- окружной уровень – 0,5 балла;</li> <li>- муниципальный уровень – 1 балл;</li> <li>- зональный уровень (Геленджик) – 2 балла;</li> <li>- региональный уровень – 4 балла;</li> <li>- федеральный уровень – 6 баллов;</li> <li>- международный уровень – 10 баллов</li> </ul>			
9	Участие обучающихся или команды обучающихся в соревнованиях, творческих очных и заочных конкурсах, не имеющих официального статуса	Дипломы, грамоты, скриншоты страниц сайтов, мониторинги	<p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>победитель – 3 балла;</li> <li>призёр – 2 баллов.</li> </ul> <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>победитель – 5 балла;</li> <li>призёр – 3 баллов.</li> </ul> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>победитель – 10 балла;</li> <li>призёр – 5 баллов.</li> </ul>	<p>заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом</p>	Не более 50 баллов	
10	Участие обучающихся или команды обучающихся в дистанционных соревнованиях, творческих конкурсах, не имеющих официального статуса	Дипломы, грамоты, скриншоты страниц сайтов, мониторинги	<p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>победитель – 3 балла;</li> <li>призёр – 2 балла.</li> </ul> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>победитель – 5 баллов;</li> <li>призёр – 3 балла.</li> </ul>	<p>заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом</p>	Не более 30 баллов	



11	Разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально-значимых проектов различной направленности (срок реализации каждого не менее 2-х месяцев).	Разработка проекта, отчёт о реализации проекта	Разработка проекта – 10 баллов. Реализация проекта – 15 баллов. Участие в реализации проекта – 5 баллов.	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
12	Присвоение звания «Образцовый коллектив», получение учащимся грантов по профилю деятельности педагога	Копия приказа	Наличие звания «Образцовый коллектив» - 20 баллов. Наличие гранта учащегося по профилю деятельности аттестуемого – 25 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
13	Присвоение звания «Лучшее детское объединение», «Лучшее творческое объединение» по итогам учебного года	Копия приказа по учреждению	Наличие звания – 10 баллов	заведующий отделением, методист	10 баллов
14	Присвоение детскому объединению звания «Экспериментальная площадка»	Приказ	Наличие звания – 30 баллов	заведующий отделением, методист	30 баллов
15	Владение современными образовательными технологиями	Конспекты открытых занятий	10 баллов за конспект занятия с <b>положительным отзывом</b>	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
16	Создание здоровьесберегающих условий для обучающихся	Использование здоровьесберегающих технологий; обеспечение соответствующей техники безопасности	Отсутствие замечаний по технике безопасности – 5 баллов	заведующий отделением, методист	5 баллов
17	Отсутствие несчастных	Справки ОО	Отсутствие – 10 баллов;	заведующий	10 баллов

	случаев, травм учащихся по вине педагога		Наличие – минус 10 баллов	отделением, методист	
18	Отсутствие обращений родителей и коллег по поводу возникших конфликтных ситуаций	Справки ОО	Отсутствие – 10 баллов; Наличие – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	10 баллов
19	Поддержание благоприятного психологического климата в группе, детском объединении	Тесты, мониторинги	Поддержание благоприятного психологического климата – 10 баллов. Отсутствие благоприятного психологического климата – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	10 баллов
20	Использование различных видов цифровых образовательных ресурсов: наличие комплекта мультимедийных презентаций по разделу; электронные таблицы; материалы для компьютерного тестирования (базы электронных тестов по разделу); аудио (видео) материалы; образовательные ресурсы сети Интернет	Наличие соответствующих документов	Наличие документов по использованию каждого из вышеперечисленных видов ЦОР – 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
21	Разработка/использование материалов для современного интерактивного оборудования образовательной деятельности.	Наличие соответствующих документов	Наличие документов по использованию вышеперечисленных материалов – 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл

	интерактивной доски; по конструкторов робототехнике; цифрового микроскопа и цифровых лабораторий; піді-клавиатуры на занятиях и во внеурочной деятельности; графического планшета; систем опроса и голосования и др.					
22	Использование Интернет-сервисов для: размещения и создания презентаций, фотографияй слайд-шоу, опросов и тестов, дидактических игр, схем; конструирования сайтов.	Наличие соответственных документов, скриншоты страниц сайтов	Наличие документов по использованию каждого из вышеперечисленных материалов – 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл	
23	Наличие собственного сайта (блога) педагога по направлению профессиональной деятельности	Скриншоты интернет-страниц	Наличие собственного сайта – 50 баллов. Наличие сайта на страницах электронного СМИ – 10 баллов. Наличие собственной странички на сайте учреждения – 10 баллов	заведующий отделением, методист	40 баллов	



24	<p>Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности на муниципальном, зональном, региональном, федеральном, международном уровнях. мастер-классы, открытые уроки, проведение занятий в системе дополнительного профессионального образования</p>	<p>Справки, приказы</p>	<p>Транслирование опыта (уровень): Уровень учреждения – 5 баллов. Муниципальный – 10 баллов. Зональный – 15 баллов. Краевой – 20 баллов. Федеральный – 25 баллов. Международный – 30 баллов.</p>	<p>заведующий отделением, методист, заведующий отделом</p>	
25	<p>Выступления на мероприятиях различных уровней</p>	<p>Справки, приказы, мониторинги</p>	<p>Выступления на мероприятиях (уровень): Муниципальный – 5 баллов. Зональный – 10 баллов. Краевой – 15 баллов. Федеральный – 20 баллов. Международный – 25 баллов</p>	<p>заведующий отделением, методист, заве. отделом</p>	<p>Накопительный балл</p>
26	<p>Публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах</p>	<p>Скриншоты страниц, сертификаты</p>	<p>Публикация методической разработки в СМИ – 20 баллов. Публикация новости (статья) в СМИ – 10 баллов. Публикация на страницах Интернет-сайтов – 3 балла</p>	<p>заведующий отделением, методист</p>	<p>Накопительный балл</p>

27	Размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном банках	Сертификаты, справки	Сертификат о размещении методической разработки в муниципальном банке передового педагогического опыта – 15 баллов. Сертификат о размещении методической разработки в региональном банке передового педагогического опыта – 40 баллов.	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
28	Инновационная деятельность в профессиональной области. Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	Справки, приказы	Разработка и реализация инновационного проекта – 25 баллов. Участие в конкурсе инновационных продуктов – 20 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
29	Совершенствование учебно-методической базы	Методические разработки с положительными рецензиями	Методическая разработка с положительной рецензией (уровень): - учреждения – 2 балла; - муниципальный – 5 баллов; - зональный – 10 баллов; - краевой – 15 баллов; - федеральный – 20 баллов; - международный – 25 баллов. Рецензия образовательного СМИ (ИНТЕРНЕТ) – 15 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл

30	Результативность участия в профессиональных конкурсах и конкурсах, соревнованиях по профилю деятельности	Приказы, справки	Муниципальный уровень – 10 баллов. Зональный уровень – 15 баллов. Региональный уровень – 20 баллов. Федеральный уровень – 25 баллов. Международный уровень – 30 баллов.	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
31	Результативность участия в профессиональных конкурсах педагогических и методических разработок	Дипломы, грамоты	Муниципальный уровень – 10 баллов. Зональный уровень – 15 баллов. Региональный уровень – 20 баллов. Федеральный уровень – 25 баллов. Международный уровень – 30 баллов.	заведующий отделением, методист, зав. отделом	Накопительный балл
32	Экспертная деятельность по профилю деятельности. Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных мероприятиях; участие в экспертных группах по аттестации, аккредитации, судейство на соревнованиях	Приказы, справки, сертификаты	Победитель интернет-конкурса для педагогов – 5 баллов. Призёр интернет-конкурса для педагогов – 3 балла. Окружной уровень - 3 балла. Муниципальный уровень – 5 баллов. Зональный уровень – 7 баллов. Региональный уровень – 10 баллов. Федеральный уровень – 15	заведующий отделением, методист	Накопительный балл



	и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов.		баллов. Международный уровень – 20 баллов. Работа в качестве члена жюри интернет-конкурсов – 7 баллов		
33	Работа в качестве тьютора, апробатора новых учебно-методических комплексов	Приказы, справки	15 баллов	заведующий отделением, методист	15 баллов
34	Работа в качестве руководителя методического объединения, методического совета педагогов ОО	Приказы, справки	15 баллов	заведующий отделением, методист	15 баллов
35	Работа в качестве эксперта-разработчика методического сопровождения образовательного процесса	Приказы, справки	15 баллов	заведующий отделением, методист	15 баллов
36	Исполнение функций наставника (руководителя педагогической практики)	Справки, приказы	Наставник молодых педагогов (за каждого педагога) – 10 баллов. Руководитель педагогической практики (за каждого студента) – 10 баллов	заведующий отделением, методист	Накопительный балл
37	Ведение учебного журнала	Справки методиста по ведению документации.	За систематические замечания: минус 10 баллов. периодические замечания: минус 5 баллов.	заведующий отделением, методист	-
38	Отсутствие замечаний по	Справки	Отсутствие замечаний – 5	заведующий	5 баллов

	итогах ревизий и других проверок		баллов. Наличие замечаний – минус 10 баллов	отделением, методист	
39	Соблюдение финансовой дисциплины, наличие нарушений	Справки	Отсутствие замечаний – 5 баллов. Наличие замечаний – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	5 баллов
40	Своевременное представление требуемой информации в администрацию (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.)	Справки	Отсутствие замечаний – 5 баллов. Наличие замечаний – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	5 баллов
41	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Справки	Отсутствие замечаний – 5 баллов. Наличие замечаний – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	5 баллов
42	Качественное и своевременное формирование личных дел учащихся	Справки методиста по ведению документации.	Наличие замечаний – минус 10 баллов	заведующий отделением, методист	-
43	Активизация работы с родителями в детском объединении	План работы с родителями. Протоколы родительских собраний.	План работы с родителями -3 баллов. Протоколы родительских собраний - 5б.	заведующий отделением, методист, зав. отделом	8 баллов
44	Организация платных образовательных услуг	Справки куратора по организации ПДОУ на последний день отчетного периода	1 балл за каждого обучающегося. 10 баллов за качественное ведение документации (личные дела, журналы)	заведующий отделением, методист	Накопительный балл

45	Организация воспитательной работы в объединении, участие в календарно - массовой работе.	План воспитательной работы, приказы об организации поездок, мониторинг педагога-организатора об участии обучающихся детских объединений в воспитательных мероприятиях учреждения.	За каждое выездное мероприятие (посещение театров, спектаклей, экскурсия и т.д.) - 5 баллов. Внутреннее мероприятие в учреждении - 2 балла. Внутреннее мероприятие в детском объединении - 3 балла.	заведующий отделением, методист, педагог-организатор	Накопительный балл
46	Участие в благотворительных мероприятиях (праздники, выставки и т.д.)	Приказы, справки	Окружной уровень - 5 баллов. Муниципальный уровень - 10 баллов. Зональный уровень - 15 баллов. Региональный уровень - 20 баллов.	заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом	
47	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	Приказы, справки, сценарии, отзывы	Проведение мероприятия - 10 баллов	заведующий отделением, методист, педагог-организатор	Накопительный балл
48	Взаимодействие педагогов и	Учебный журнал - раздел учет	За каждое мероприятие - 5	заведующий	Накопительный



	учащихся с другими образовательными, культурными и др. организациями города, района, края (участие в совместных концертных программах, выставках, тематических праздниках)	массовых мероприятий	баллов	отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом	балл
49	Системность проведения «Дней открытых дверей»	Приказы, справки, сценарии, отзывы	Проведение мероприятия – 5 баллов	заведующий отделением, методист, педагог-организатор, зав. отделом	5 баллов
50	Состояние учебного кабинета	Справки	Отсутствие замечаний – 10 баллов. Единичные замечания – минус 5 баллов. Систематические замечания – минус 10 баллов.	заведующий отделением, методист	10 баллов
51	Выполнение программы «Лето»	Приказы	Реализация одного направления программы «Лето» - 10 баллов	заведующий отделением, методист, педагог-организатор	Накопительный балл
52	Наличие квалификационной категории	Приказ (аттестационный лист)	Наличие первой квалификационной категории – 10 баллов. Наличие высшей квалификационной категории – 15 баллов.	методист	15 баллов
53	Наличие высшего профессионального	Диплом	Наличие высшего профессионального	заведующий отделением	15 баллов

	образования		образования – 15 баллов			
54	Наличие электронного адреса (указать при наличии)	Скриншот	Наличие электронной почты – 5 баллов	методист	10 баллов	
55	Наличие в работе педагога системы учета достижений и развития качеств учащихся. Аналитическая деятельность педагога в области реализации образовательной программы.	Мониторинги	Наличие данного вида деятельности – 20 баллов	методист	20 баллов	
56	Издание памяток, буклетов о деятельности детского объединения	Памятки, буклеты	За каждую разработку – 5 баллов	методист	Накопительный балл	
57	Количество выпускников, продолжающих обучение или работу по профилю	Справки с места учёбы, работы	За каждого учащегося – 3 балла	Заведующий отделением	Накопительный балл	
58	Систематичность повышения квалификации в централизованных формах:	Копия документа подтверждающего результат повышения квалификации или переподготовки с реквизитами (сертификат, свидетельство, удостоверение и проч.)	- курсы повышения квалификации (не менее 72 часов) – 20 баллов; - курсы повышения квалификации (менее 72 часов) и обучающих семинарах (от 8 часов) – 10 баллов	методист	Накопительный балл	
59	Профессиональная переподготовка (при отсутствии образования)	Диплом	Отсутствие курсовой подготовки (более 3-х лет)- минус 20 баллов Отсутствие профессиональной переподготовки – минус 30 баллов	методист	-	

60	Общественное признание	Копии грамот, благодарностей, благодарственных писем	Грамота (благодарность, благодарственное письмо); директора учреждения – 2 балла; иной ОО – 4 балла; муниципального уровня – 5 баллов; регионального уровня – 20 баллов; министерства образования РФ - 30 баллов; других отраслей - 8 баллов	методист	Накопительный балл
ИТОГО баллов					



**Протокол**  
общего собрания работников  
муниципального автономного учреждения центр дополнительного образования  
города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

от 15.02.2023 г.

№ 27

Председательствующий – Слюсарева Елена Павловна  
Секретарь – Чернова Елена Александровна

Всего численность работников: 65 человек

Присутствовали: 61 человек

Приглашенные: главный специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Славянского района» - Шевченко Ирина Александровна

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О развитии социального партнерства и заключении коллективного договора в организациях Славянского района
2. О выполнении ранее действующего коллективного договора на 2020-2023 годы.
3. О принятии коллективного договора на 3 (три) года на период с «16» февраля 2023 г. по «15» февраля 2026 г.

1. По первому вопросу выступила главный специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Славянского района» Шевченко Ирина Александровна. Она рассказала о развитии социального партнерства в образовательных организациях, о правах и обязанностях сторон социального партнерства, о роли коллективного договора по предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам, ответственности сторон трудовых отношений.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

за - 61 чел.,  
против – 0 чел.,  
воздержались – 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

Информацию о развитии социального партнерства и заключении коллективных договоров в организациях Славянского района принять к сведению

2. По второму вопросу выступили:

директор МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани Слюсарева Елена Павловна и председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАУ ЦДО города Славянска-на-Кубани Дворцевая Алина Александровна с информацией о выполнении ранее действующего коллективного договора на 2020-2023 годы, информация прилагается.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

за - 61 чел.,  
против - 0 чел.,  
воздержались - 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

Признать работу по выполнению коллективного договора за 2020-2023 годы удовлетворительной, все пункты, предусмотренные коллективным договором, выполнены в полном объеме.

3. По третьему вопросу выступила:

Мотренко Тамара Петровна, заведующая отделением развития творчества «Жар-птица», и предложила принять коллективный договор сроком на 3 (три) года на период с «16» февраля 2023 года по «15» февраля 2026 года.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

за - 61 чел.,  
против - 0 чел.,  
воздержались - 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

Принять коллективный договор сроком на 3 (три) года на период с «16» февраля 2023 года по «15» февраля 2026 года.

Председательствующий

Секретарь



Е.П. Слюсарева

Е.А. Чернова

Пролито, пронумеровано и скреплено  
печатью 125 листов

Председатель ИИО МАУ ЦЮО

А.А. Дворнича

Е.П. Сидоренко

