

Изменения коллективного договора № 1 от 24.08.2026 г.

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решения комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (протокол от 24.08.2026 г. № 3) работодатель в лице директора МБУ ДО КМО СК «ДДТ» Совершенновой Валентины Александровны с одной стороны и работники учреждения, представляемые профсоюзной организацией, в лице председателя ПК Нечитайло Нина Васильевна с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБУ ДО КМО СК «ДДТ» на период с 06.03.2026г. по 05.03.2029 г. (регистрационный номер 15 от 03.03.2026г.):

1. Изложить приложение Коллективного договора №3 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кировского муниципального округа Ставропольского края «Дом детского творчества» в новой редакции:

«Приложение №2
к Коллективному договору

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кировского муниципального округа Ставропольского края «Дом детского творчества».

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кировского муниципального округа Ставропольского края «Дом детского творчества» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с решением Думы Кировского муниципального округа Ставропольского края от 19 октября 2023 года № 151 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского муниципального округа Ставропольского края», решением Думы Кировского муниципального округа Ставропольского края от 11 августа 2025 года № 370 «Об утверждении Положения об управлении образования, культуры и спорта администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края», Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Кировского муниципального округа Ставропольского края, утвержденным приказом управления образования, культуры и спорта администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края №689 от

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКМО СК**

№ 55 24.08 2026 г. 5

20.08.2026г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Кировского муниципального округа Ставропольского края в новой редакции», определяет механизм оплаты труда в учреждении.

2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования, культуры и спорта администрации Кировского муниципального округа (далее управление) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены

на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 данного Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 данного Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 данного Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 данного Положения.

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на установленную штатным расписанием численность работников учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

14. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края, Кировского муниципального округа Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по учебно–воспитательной работе; Заместитель директора по общим вопросам.	24578	23021	21599	20316

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) в учреждении	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве педагогического работника, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, концертмейстер.	11733
2.	3 квалификационный уровень	Методист.	12350

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную	10332

		программу дополнительного образования детей	
--	--	---	--

2.1.5. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	8004
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист, программист.	9168

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений	5439
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5700

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.2.3. Оплата труда сторожам производится по суммарному учету рабочего времени. Учетный период считается один год.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Кировского муниципального округа.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и нормативно-правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливается доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- стаж непрерывной работы;
- наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда: сложность, напряженность;
- работа во вредных, опасных и особых условиях труда;
- премии.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормативный рабочий день.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.5.4.2. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Единица измерения	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За работу с архивом учреждения	Руб.	2200
2.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплица)	Руб.	2750

3.	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией: - не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»; - имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	Руб.	1650
		Руб.	5500
4.	Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством: - не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»; - имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	Руб.	5500
		Руб.	8250

3.5.5. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	За работу: - в отделениях, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	% к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом нагрузки	20 (работникам непосредственно занятым в таких отделениях, группах)

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представителя профсоюзного

комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представителем профсоюзного комитета и закрепляются в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

единовременные премиальные выплаты в связи с особо значимыми событиями;

премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов*	% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	50
2.	Педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование	% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	50

3.	За организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) районного, краевого, окружного и федерального значения	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	35
4.	Педагогическим работникам учреждений за участие в работе краевых, районных инновационных площадок, в краевых, районных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
5.	Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	25
6.	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
7.	Работнику, осуществляющему полномочия контрактного управляющего	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	10
8.	Работнику, осуществляющему полномочия по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	10
9.	Работнику, осуществляющему полномочия по ведению сайта	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	10

* К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

4.2.1.2. Выплата за работу в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.

4.2.1.3. Выплата за востребованность дополнительных общеразвивающих программ:

рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) *:		
	имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
	имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности		30
	имеющим почетное звание «народный»		30
	имеющим почетное звание «заслуженный»		20
	награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)		15

2.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории		
	соответствие занимаемой должности	% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	5
	за наличие I квалификационной категории		15
	за наличие высшей квалификационной категории		20
	За качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением**		

* При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

** Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

Вновь принятым, переведенным работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в учреждении;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или

частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Единовременные премиальные выплаты и выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год*.

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	Достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места), районных (не ниже 1 места) конкурсах, олимпиадах и т.д.	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50
2.	Работникам, участвовавшим в организации и проведении на базе учреждения или в участии учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50
3.	при объявлении благодарности при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, наградами Ставропольского края, наградами министерства образования Ставропольского края, администрации Кировского муниципального округа	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50

4.	В связи с профессиональными праздниками	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50
5.	В связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
6.	К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
7.	По итогам работы за месяц, квартал, год**	% от должностного оклада (ставки заработной платы) или руб.	
8.	В связи с государственными праздниками (23 февраля и 8 марта): педагогическим работникам; заместителям директора	% от должностного оклада (ставки заработной платы) или руб.	50% 5000руб.

* Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя.

** Премии по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета. В Положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении премии.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда педагогических работников и остальных категорий работников.

4.4. Показатели для оценки итогов работы педагогических работников (педагога дополнительного образования, педагога – организатора, методиста) за месяц:

№п./п.	Наименование выплаты, категория работников	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, видеозанятий и мастер классов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы.	10
2.	Участие в подготовке культурно-досуговых мероприятий в объединении, в учреждении (создание костюмов, декораций, компьютерных презентаций, подбор музыкального сопровождения и т.д.), оформление учебного кабинета (изготовление стендов, наличие пособий, образцов изделий и т.д.).	20
3.	Организация, проведение, участие в различных социальных, благотворительных акциях, мероприятиях: как организатор мероприятия как участник	10 5
4.	Организация мероприятий на уровне учреждения, округа:	
	до 20 человек	5
	от 20 – 50 человек	10
	от 50-100 человек	15
	Свыше 100 человек	20
5.	Активное сотрудничество с общественными организациями и учреждениями (с использованием различных форм : совместное мероприятие, конкурсы, выставки и т.п.): Как организатор мероприятия Как участник: 1 выставка (не менее 7 работ)	10 10

	1 концерт	10
	Мастер-класс за рамками своего объединения.	10
6.	Деятельное личное участие педагогического работника в очных мероприятиях (открытые занятия, мастер-классы, семинары, конференции и т.п.) различного уровня для педагогического сообщества: в учреждении в муниципалитете в регионе	10 20 30
7.	Участие работника в очных конкурсах профессионального мастерства: В учреждении: результат 1,2,3 места участие В муниципалитете: результат 1,2,3 места участие В регионе: результат 1,2,3 места участие Во всероссийских: результат 1,2,3 места участие	20 5 30 10 70 40 100 70
8.	Участие работника в заочных или интернет конкурсах педагогических идей, сценариев, видеороликов, методических разработок, конспектов и т.п. из опыта работы педагогического работника: за 1,2,3 места участие	10 3
9.	Активное участие в популяризации деятельности детского объединения, учреждения в интернет – сообществах и СМИ. Регулярное освещение деятельности в группе ВК, телеграмм канале.	5
10.	Участие в работе творческих групп, экспертных и рабочих групп, комиссий, жюри: в учреждении в муниципалитете в регионе	5 10 20

11.	Работа начальника ЛОЛ. Подготовка к открытию, организация работы лагеря	20
12.	Участие в реализации национальных проектов: точность, своевременность, обновление и достоверность ведения электронной базы АИС «Навигатор»	10
13.	Своевременная подготовка и предоставление материалов о работе объединения, направления деятельности для размещения на сайте учреждения	5
14.	Участие педагогического работника в выездных мероприятиях без детей (краевые семинары, совещания).	20
15.	Оформление выставок в школах округа.	5
16.	Проведение учебных занятий по ДОП в разных зданиях учреждения	10
17.	Выполнение важных и ответственных поручений в установленные сроки.	15
18.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях: В очных мероприятиях: <u>Победители:</u> муниципальный уровень 15 региональный уровень 20 международный уровень 25 <u>Участие:</u> муниципальный уровень 5 региональный уровень 10 международный уровень 15 Дополнительно за благодарственное письмо, грамоту педагогу 5 Дистанционные:	
	участник - 1 конкурс	2
	победитель – 1 конкурс	5
19.	Участие в экскурсионных, выездных мероприятиях с детьми: Выход на экскурсию в городе Оформление документов на выезд: 1 день поездки 5 (за каждую) 2 дня поездки 10 (за каждую) от 3 до 7 дней поездки 20 (за каждую) неделя и больше 30 (за каждую)	3
20.	Работа с образцовым коллективом	50

4.5. Показатели для оценки итогов работы педагогических работников (педагога дополнительного образования, педагога – организатора, методиста) за квартал:

	Наименование выплаты, категория работников	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	За образцовое соблюдение Правил внутреннего распорядка охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса поступление положительных отзывов о работе объединения со стороны родительской общественности.	10
2.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родительской общественностью в отчетный период.	10
3.	За работу по привлечению спонсорских денежных средств, денежных средств по договорам пожертвования физических лиц, коммерческих и общественных предприятий для улучшения материально – технической базы объединения и учреждения.	100
4.	Выполнение плановых показателей работы, утвержденных муниципальным заданием за соответствующий период.	50
5.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	20
6.	Качественная подготовка и соблюдение сроков представления документов и отчетности, регулярной и разовой информации.	10

4.6. Показатели для оценки итогов работы педагогических работников (педагога дополнительного образования, педагога – организатора, методиста) за год:

№п./п.	Наименование выплаты, категория работников	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	За сохранность контингента обучающихся в объединениях за отчетный период.	100
2.	Организация, проведение и личное участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (связь с СМИ,	50

	работа с родителями, общественностью, участие в благотворительных акциях, творческих проектов, конкурсах и др.)	
3.	Соблюдение норм коммуникационной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб.	10
4.	Внедрение в течение года современных форм, методов и технологии организации образовательного процесса в объединении, в учреждении, индивидуальной работы, повлекшее улучшение уровня знаний (на основании контроля или экспертной оценки)	10
5.	За разработку и реализацию новых передовых технологий, постоянное творчество и новаторство в педагогической деятельности.	10
6.	Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога (организация праздников, акций, выездных мероприятий и тд.) Учитывается наличие положений, фотоотчетов, сценариев.	50
7.	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. Учитывается наличие приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии.	100

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам бюджетных учреждений

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников,

выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

VI. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования (далее педагоги) (в том числе педагогов дополнительного образования, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

6.3. Тарификационные списки педагогов ежегодно утверждаются руководителем учреждения.

6.4. Педагогам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.5. Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной педагогу месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой

ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 9 учебных месяцев.

6.6. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации педагоги освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения педагогов от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагог фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.»

2. Дополнить 5 раздел «Социальные гарантии и льготы» коллективного договор новым пунктом 5.1.4 «Меры поддержки работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также членов их семей» следующего содержания:

«5.1.4. Меры поддержки работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также членов их семей:

1. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее соответственно – работник, военная служба):

1.1. Действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы (часть 1 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской

Федерации).

1.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (часть 6 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (часть 7 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (часть 11 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную

должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (часть 13 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры (служебные контракты), в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07 октября 2022 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

1.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 25 апреля 2026 г. № 108-ФЗ «О внесении изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации»).

2. Членам семей работников, призванных на военную службу:

2.1. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу, допускаются только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего

(умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (статья 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

2.6 Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время;

2.7. Установление неполного рабочего времени (рабочей недели или рабочего дня).

3. Для работников после возобновления их трудовой деятельности:

3.1. Преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата;

3.2. Предоставление возможности посещения медицинских организаций, социальных служб в рабочее время с сохранением заработной платы.

3.3. предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время; установление неполного рабочего времени (рабочей недели или рабочего дня).»

3. Настоящие изменения является неотъемлемой частью коллективного договора и вступают в силу с 1 сентября 2026 года.

От работодателя:

Директор

В.А. Совершеннова

24.08.2026г.



От работников:

Председатель ПК

Н.В. Нечитайло

24.08.2026г.