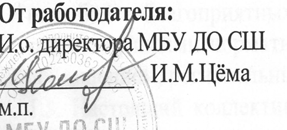


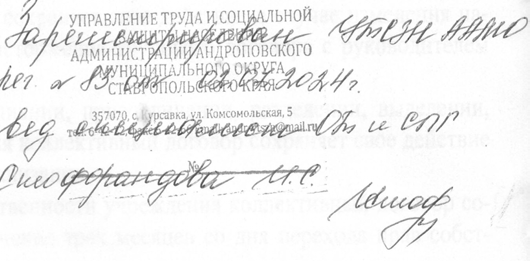
... **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образова1111я**

**«Спортивная школа» на 2024**- **2027 годы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  | **От работников:**  Председатель первичной  профсоюзной организации  *t�* Е.Б.Лабазанова |
|  | 2024 r. | | 2024 r. |

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБУ ДО СШ О1.07.2024 r.







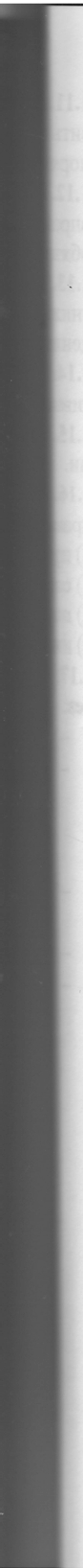
* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вно­ сить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреж­ дения.
  4. Все спорные вопросы.потолкованию и реализации положений коллек­ тивного договора решаются сторонами путем переговоров.
  5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторона­

**ми.**

* 1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает сучетом мнения профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. соглашение по охране труда;
3. положение о премировании работников;
4. инструкции по охране труда для работников.
   1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением че­ рез:
      * учет мнения профкома;
      * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, преду­ смотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
      * обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
      * участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

')'



П. Трудовой договор

**\_J,** Со ержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и рас­ tор::.ения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нор:wативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать по­ ложение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

* 1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух зкзе mлярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. О.аи.в экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится ура­ ботодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной фор 1е, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст.67 ТК РФ).
  2. Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенныйсрок;

\_) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), еслv. иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения ш ыоrут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоя­ шей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовыr. ко.1ексо 1 Российской Федерации и иными федеральными законами.

* 1. Объе f учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работни

*юш* в соответствии с п.21 приказа Министерства спорта РФ от 15 ноября 2018 r

·. 939 <<Об утверждении федеральных государственных требований к минимум:

со.1ержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессио на.1Ьных проrрамм в области физической культуры и спорта и к срокам обучени: по эти t проrраммам». Учебная наrрузка устанавливается работодателем в соот ветствии с объемом образовательной проrраммы и в зависимости от уровня е сложности, исходя из количества часов по учебному плану, проrраммам, обеспе ченвости кадрами, других конкретных условий. Верхний предел учебной нагруз **m** южет оrраничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом.

/

**Объе 1** учебной наrрузки педагогического работника оговаривается в трудово1

:=оговоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия рабо1

**н:ика.** •

**Учебная** нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей **и** других р

бопшков, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, ycrc нз.з:швается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончани

. "-iебного года и ухода работников вотпуск.

Ргбото атель,должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очере) ной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

-.5. При установлении педагогическим работникам, для которых Организация я1

,.. *ется* местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, Kf

t:ра.ви.10, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в объединения



***О:т.: еч*** учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале

* -ебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

; ебно t году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за ис­ JЕ:.:ЮЧением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и про­ rраю1ам, сокращения количества спортивных секций.

**Объе!-1** учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы 'iасов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного со­

□асия.

**2.6.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы з той же организации, а также педагогическим работникам других образователь­ ных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (вклю­ чая работников органов управления образованием и учебно-методических каби­

нетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых

.Jанная образовательная организация является местом основной работы, обеспе­ чены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной

::r.1аты.

**2.".** Учебная нагрузка педагогам, находящимся вотпуске по уходу за ребенком до н.:по:mения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и переда­ *ется* на этот период для выполнения другими педагогами.

* 1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Прив.1ечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни про­ изво,:штся с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ.
  2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного

-OJa по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или "?;rказе руководителя Организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя вслучаях:

* 1еньшения количества часов по учебным планам и программам, сокраще­ ния количества групп;
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производствен­ ной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работииком без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в те­ чение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квали­ фикации другая работа в, той же Организации на все время простоя либо в

;rругом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отме­ на занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случа­ ях);

* восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную на­ грузку; ,
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по ЕИ::Иативе работодателя согласие работника не требуется.



**1.10.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудовог1

.:оговора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изме sениями организационных или технологических условий труда (изменение числ: объединений, групп или количества учащихся, изменение количества часов рабо rn по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение дополни

:е. ьньIХ общеобразовательных программ в области физической культуры и спор

и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функ

:ши -работы по определенной специальн·ости, квалификации или должности) (с1

-3 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудовоп 1оrовора допускается только в исключительных случаях, обусловленнЬIХ обстоя тельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенньIХ условий трудового договора работник дол жен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 ме сяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изме, нении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положение **об** оплате труда.

Ес.1И работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работо

.:зте; ь обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Органи­

задии работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключеню rру1ового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим кол­

.:е,.-тивным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудовогс rоспорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Opra­

ffiDaЦИИ.

* 1. Прекращение трудового договора сработником может производиться толькс о основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст

-- ТК РФ).



IП. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и пе­

реподготовки кадров для нужд Организации.

* 1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональ­ ной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, пере­ ень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с

-четом перспектив развития Организации.

**ЗJ.** Работодатель обязуется:

**З.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повы­ шение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специально­

::н).

**3J.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.



**3JJ.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за **ЕЯ.\(** место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

**3J.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

...::1ешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профес­

:1юнального образования при получении ими образования соответствующего

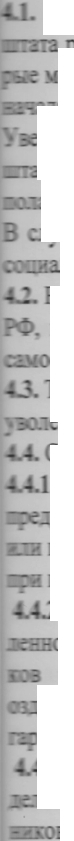
* ;,овня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

**ЗJ.5.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соот­ sетствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих ра­ бо:ников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квали-

,

;п,:ационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения атте- сrаIШонной комиссией.

7



**ilY. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

* + } ве.: о шять профком в письменной форме о сокращении численности или
* рабоmиков не позднее, чем за два месяца до его начала, а **в** случаях, кото-

" **NOf)i** повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его

=.-а ст. 82 ТК РФ). ·

.:о\L1ение должно содержать rроекты приказов о сокращении численности или

=rгтов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, пред­

- :аемые варианты трудоустройства.

3 -чае ассового высвобождения работников уведомление должно содержать

...-,ьно-экономическое обоснование.

1. Ргбоmикам, получившим уведомление об увольнении поп. 1 и п. 2 ст. 81 ТК

. предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для остояте:rъного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**Т**р:,доустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее

**-енных** или подлежащих увольнению из Организации инвалидов.

**Стороны** договорились, что:

* 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

=-е счотренные действующим законодательством при сокращении численности шrзта (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу

* по в.1ении вакансий.

***42.*** Работникам, высвобожденным из Организации в связи с сокращением чис­ осm и.,1И штата, гарантируется возможность пользоваться на правах работни- Организации услугами культурных, медицинских, спортивно- вите.1ьньrх, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные

).

* 1. При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на опре­

: нный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работ­

**в.** .: обросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации в связи

..сm:ращением численности илиштата.



* + 1. **Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли *к* соглашению о том, что:

**:.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудово1

:-аспорядка Организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым кале

.:арным учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового д,

:-овора, должностными инструкциями работников **и** обязанностями, возлаrаеМЫN. а них уставом учреждения.

**:.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-х, ственноrо, учебно-вспомогательного и обслуживающего персона., Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времен: оторая не может превышать 40 часов в неделю.

* 1. Для педагогических работников Организации устанавливается сокращеню

::родолжительность рабочего времени - преимущественно не более 36 часов

-е.: ,елю.

·: онкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников у,

:-анавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных :

:rавку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнител: обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового расп,

:-uка и уставом.

* 1. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается раб,

-о.: ,ателем всоответствии со ст. 93 ТК РФ.

: **.5.** Составление расписания занятий осуществляется с учетом рациональноr пользования рабочего времени педагогических работников. Педагогическим р:

5отникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю *дr*

wетодической работы и повышения квалификации.

**:.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочнь: wероприятиях, предусмотренных планом,Организации (заседания педагоrическоr

:овета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использс зать по своему усмотрению.

* 1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлека1

:-аботников к сверхурочным работам. ,/

Привлечение *к* сверхурочным работам производится работодателем с письменн(

:-о согласия работника в следующих случаях:

: при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для пр•

.:отвращения производственной аварии либо устранения последствий производс· венной аварии или стихийного бедствия;

: при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газе

.:набжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устр;

.ения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирс вание; ,..

3 при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследств: ;

.епредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла бьп

:аьmолнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невь



полнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменно­ го согласия работника и с учетом мнения профкома Организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлече­ ние инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по со­ стоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвали­ ды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться, от работы в выходной или празд­ ничный день.

* 1. Привлечение работников Организации к выполнению работы, не предусмот­ ренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка уч­ реждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменною согласия работника и с дополнитель­ ной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
  2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно

**в** соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

,mения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного го­

.lа.

О времени начала отпуска работник должен' быть уведомлен не позднее, чем за

.lBe недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия ра­ ботника вслучаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

* 1. О. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявле­ нию работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
  2. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 1О лет непрерывной преподавательской работы длительный от­ пуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем.
  3. Общим выходнь м днем является воскресенье.
  4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогиче­ ских работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабо­ чие дни устанавли1аются Правилами трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим и другим работникам возможность отдыха и приема пищи согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).



* + 1. **Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с

- ожением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и

:вr.ономных организаций, подведомственных Оrделу образования администрации повского муниципального района Оrавропольского края, утвержденного казом Оrдела образования администрации Андроповского муниципального

·()на Ставропольского края 0т 24.O8.2O18г. № 818 - пр «Об утверждении ожений по оплате труда работников муниципальных образовательных

:р.шизаций Андроповского муниципального района Ставропольского края».

**U.** Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего вый процесс определяется исходя из: должностных окладов, ставок заработ- п.1аты, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу



**5)** :10виях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего щ,з.ктера и системы премирования. Размеры должностных окладов, ставок зара­

:о:ной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подго- ке и уровню квалификации, а также сучетом сложности и объема выполняемой

ты.

**'-3.** Установить выплаты стимулирующего характера работникам Организации на новании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного ждения дополнительного образования «Спортивная школа».

**i. ...** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с По-

·ением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения

\_ -о. нительного образования «Спортивная школа».

* 1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в

**,щ** по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются дни и 25 число каждого месяца.

* 1. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (долж­

.:iХ'mЬIХ окладов) производится:

* + - при присвоении квалификационной категории - со дня вьmесения решения соответствующей аттестационной комисеией;
    - при получении образования или восстановлении документов об образовании

- со дня представления соответствующего документа;

* + - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
    - других установленных законом случаях.

и наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) сrавки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в еже-

.шом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности аь.п.1ата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого раз­ а оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетру­

\_хпособности.

'- ... На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без за­

ё.lТИЯ штатной должности (включая педагогов из числа работников, вьmолняющих

11





работу помимо основной в той же Организации), на начало нового учебного да составляются и утверждаются тарификационные списки.

* + 1. **Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатеJiь:

**.1.** Предоставление мер соцщшьной поддержки по оплате жилых помещений, опления и освещения педагогическим работникам образовательных учрежде­ ний, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих посёлках (по­

ёлках городского типа).

**.2.** Обеспечивает предоставление двух дней отгула, работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции.



**VIП. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

* 1. Обеспечить право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
  2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложе­

ние №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных

.1ИЦ.

* 1. Провести в Организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуще­ влять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов

профкома и комиссии по охране труда.

* 1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на дру­ i)'Ю работу работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, со­ хранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Организации по охране труда на на­

чало учебного года.

* 1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране тру­ Jа, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Орга­ низации.
  2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве

з соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

* 1. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221- 222 ТКРФ.
  2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место

учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). ,,.

* 1. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на пари­

тетной основе должны входить члены профкома.

* 1. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и ох­

;,аны труда, выполнением соглашения по охране труда.

* 1. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и пе­

;шодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеоче­

;>едных медицинскпх осмотров (обследований) работников по их просьбам в соот­ ветствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (долж­ ности) и среднего заработка.

* 1. Оборудовать комнату для отдыха работников Организации.



1. Один раз в год информировать коллектив Организации о расходовании

:редств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение отдых.

1. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных

-l)'Чаев на производстве.

1. Профком обязуется:
   * организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза **и** других работников учреждения;
   * проводить работу по оздоровлению детей работников Организации.
2. Работник обязуется:
   * соблюдать требования охраны труда;
   * правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
   * проходить обучение безопасным методам и приемам проверки знаний требо- ваний охраны труда;
   * немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руково­ дителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении со­ стояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого про­ фессионального заболевания (отравления);



* + проходить обязательные медицинские осмотры.

**.18.** Проводить профилактическую работу ВИЧ-инфекции на рабочем месте:

**.18.1.** Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов

itX семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, кото­

?ая включает:

* распространение информации и информационных материалов по ВИЧ­ инфекции среди сотрудников;
* включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.
  + 1. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
    2. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестиро­ ванию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.
    3. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудника­

## ,ш.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои тру. ;овые обязанности до тех пор, пока они будут способны испол­ нять их всоответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, спо­ собствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных

"'ерерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, свя­ занного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законода­

:ельством РФ.

**18.5.** Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, **живущих** с ВИЧ/СГШД, с тем, чтобы они как мо:>kно дольше были способны выпол­ ЮIТЬ свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация будет оказывать помоiць ВИЧ-инфицированным работникам в сле­

.1)'Ющих вопросах:

* получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ­ терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
* оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
* помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные органи­ зации и др.).



IX. **Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и 1ных прав и свобод.
  2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению

:рудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих зормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

* 1. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях,

:ч,едусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

* 1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, под­

=:11кту "б" пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивирован­

:юrо мнения профкома.

* 1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет

::рофсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы

:зботников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

**3** случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаи­ **чоотношениях** с работодателем, то на основании его письменного заявления рабо­ датель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации

.:енежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК

**РФ).**

Ч.1енские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной ор­

:-анизации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не

.:юпускается.

* 1. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающим­

**.:я** профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и

:;астоящим коллективным договором. ,

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе рабо­

:-одателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного

:огласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

* 1. Члены профкома включаются в состав комиссий Организации по тарификации, mестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, со­

:mальному страхованию и других.

* 1. Работодатель сучетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

:. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

:. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

1. массовые увол нения (ст. 180 ТК РФ);
2. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ):

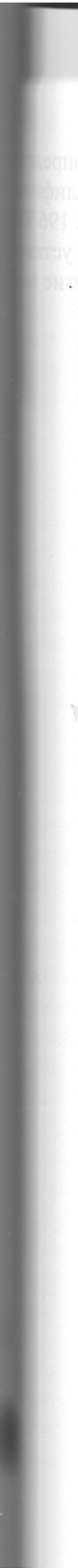
-. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);



. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения алификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ);

О. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и угие вопросы.



**Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально­ довым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных зах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

**.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком дставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зара­

**lотной** платы на счет первичной профсоюзной организации.

* 1. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителя- **1m** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих IQрмы трудового права.
  2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых IНИжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите ерсональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудо­

**lЫМ** спорам и суде.

* 1. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждаю­ шихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполно­ моченному округа.
  2. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечис­ ением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставле­

!ШЯ работникам отпусков и их оплаты.

* 1. Участвовать в работе комиссий Организа,ции по тарификации, аттестации пе­ Jаrоrических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
  2. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации пе­ JаГОrических работников Организации.
  3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных слу­

**чаях.**

* 1. Осуществлять культурно-массовуюи физкультурно-оздоровительнуюрабо­

ту в Организации.



**XI. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

**.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего 1.1ективного договора.

**.2.** Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению 1.1ективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля общем собрании работников 2 раза в год.

**.3.** Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия 1.1ективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

* 1. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения ин­ идуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

. анения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

* 1. **В** случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора овная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмот­ ом законодательством.
  2. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня под­ ания.
  3. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за wесяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к Коллективному договору**

* + 1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»
    2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного уч­

реждения дополнительного образования < Спортивная школа»

* + 1. Соглашение по охране труда · *,*
    2. Протокол общего собрания работников :МЬУ ДО СШ о принятии Коллектив­ ного договора
    3. Перечень профессий по обеспечению средствами индивидуальной защиты

Приложение №1

## ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительногообразования**

**«Спортивная щкола»**

Председатель

первичной профсоюзной

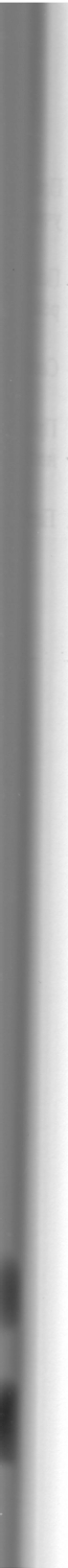
ии.мБУ досш

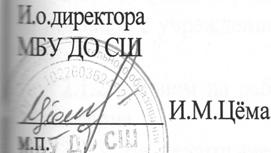
Е.Б.Лабазанова

Ч'"""""""""'i---

2024г.

*«-1J> /,1,tohd* 2024г.





* + - 1. **Общие положения.**
  1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Прави- 1а) являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного уч­

;,еждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее - учреж­

.: ение).

* 1. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Феде­

;,альным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными норма­ тивными правовыми актами и Уставом )'1;1реждения и регулируют порядок

:rриема и увольнения работников учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, при­

ченяемые к работникам меры поощрения и взы,,,скания, иные вопросы регулиро- вания трудовых отношений вучреждении.

* 1. Правила утверждены директором учреждения с учетом мнения проф- союзного комитета.
  2. Правила вывешиваются в учреждении на видном месте.
  3. При приеме на работу администрация учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
  4. Правила являются приложением к уставу и коллективному договору,

.: ействующим в учреждении.

* 1. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рАбочего времени, повышению результативности труда, высо­ кому качеству работы, они обязательны для исполнения всеми работниками уч­ реждения.

* 1. Каждый работник учреждения несет ответственность за качество обще­



:-"О образования и его соответствие государственным образовательным стандар­

:-ам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

* 1. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются директором уч­

,еждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных 1ействующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюз- 3ЫМ комитетом.

* + - 1. **Порядок приема, перевода и у ольнения работников.**
  1. Прием на работу:
     1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудово­

::-о договора с учреждением, которое для всех работников является работодате-

ем. 2.1.2 . Прием на работу и увольнение работников осуществляет директор

. реждения.

* + 1. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходи­

мую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тре­ бованиям квалификационной характеристики по должности и полученной спе­

:шальности, подтвержденной документами об образовании.

* + 1. К педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, rоторым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а

:аюке лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соот- 3еТствующих медицинских противопоказаний и состав преступлений устанав­

.шваются законом.

* + 1. На основании ст.65 Трудового кодекса РФ при заключении трудового

.:оговора лицо, поступающее на работу вобразовательное учреждение, предъяв­

.zяет работодателю следующие документы:

* паспорт гражданина РФ (либо паспорт иностранного гражданина и разре­ шение на работу);
* трудовую книжку, за исключением C)if,Iaeв, когда трудовой договор за­

ключается впервые или работник поступает на работу на условиях со­ вместительства;

* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного пре- следования либо о прекращении уголовного преследования по реабилити­ рующим основаниям, выданную органами внутренних дел по месту жи­ тельства гражданина.
* документы об отсутствии заболеваний, предусмотренные перечнем, ут­

верждаемым "федеральным органом исполнительной власти, осуществ­ ляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в области здравоохранения (санитарная книж­ ка).

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

* + 1. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы,

::rредставление которых не предусмотрено законодательством.

* + 1. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - е более трех месяцев, а для заместителей директора, руководителей обособ­ енных подразделений учреждения - не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что ра- ботник принят без испытания. .

Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письмен­

ой форме между работником и директором. Один экземпляр трудового догово­

,а хранится вучреждении, другой - уработника.

* + 1. После подписания трудового договора администрация издает приказ

J приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в

:рехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть

\_rказаны наименование должности в соответствии с профессиональными квали­ икационными группами работников или Единым тарифно- квалификационным

:правочником работ и профессий рабочих, штатным расписанием и условия оп- 1аты труда.

* + 1. Перед допуском к работе вновь поступившего работника админист-

,ация обязана:

* ознакомить работника с уставом учреждения, коллективным договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией работника и другими локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работ­

ника,

* проинструктировать его по правилам техники безопасности, производст­ венной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установ­ ленного образца.
  + 1. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудо­

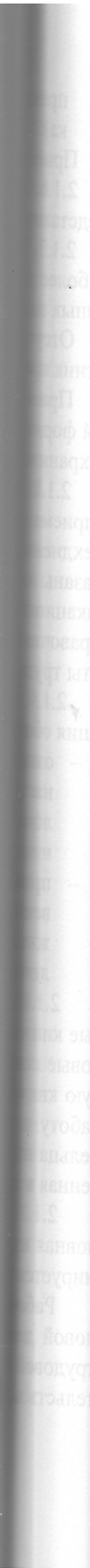
зые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству тру- 1овые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой вносимой в трудо­ вую книжку записью о вьmолняемой работе, о переводе на другую постоянную работу и увольнении администрация учреждения обязана ознакомить ее вла- 1ельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, вне­

:енная в трудовую книжку.

* + 1. Согласно статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации ос­ новная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работников фор­

ч.ируется в электронном виде.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о тру- 1овой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельноЪти) и представляет ее в порядке, установленном законода­ тельством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном)



:чете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в инфор­ wационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, **wесте** его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую посто­ mную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины пре- 1ращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, mым федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового зоговора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе\_тсрудовой книжкой или взамен ее. Сведения о

:рудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового

.:тажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в со­ ответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с зако­ нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведе­

ния о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного

;!аботодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в QОрме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной з.1ектронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муни­

:mпальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заве­ нные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписан­ ого усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных ус­

!)Т в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифициро­ ванной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить рабо:rнику (за исключением случаев, если з соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работни­ tа ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы

. данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумаж­

-о f носителе, заверенные надлежащим обраfом, или в форме электронного до- 1:)fента, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направлен-

0 1 в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты ра-

оотодателя: •

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

при увольнении вдень прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в све­

\_fниях о трудовЪй деятельности, представленных работодателем для хранения в

;mформационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работо­ J.Пель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить

.:ведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифициро­ занном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в анформационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

· 2.1.12. О приеме работника в учреждение делается запись в книге учета лич- 1югосостава.

* 1. Отказ в приеме на работу.
     1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового догово­

;,а. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работни­

[а.

* + 1. Ограничение прав или установление прямых или косвенных преиму­

:цеств при заключении трудового договора в зависимости от пола, национально­

.:ти, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного по­

.10жения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

* + 1. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам помотивам, связанных с беременностью или наличием детей.
    2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работни­ кам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от дру­ гого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
  1. Перевод на другую работу.
     1. Перевод на другую работу в учреждении допускается только с согла­ сияработника за исключением случаев, предусмотренных в статье 74 Трудового кодекса РФ. Перевод на другую работу оформляется приказом директора, на ос­ новании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключе­ нием случаев временного перевода).
     2. При изменении существенных услщшй трудового договора по ини­

циативе учреждения работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если другое не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

* 1. Увольнение работников. .,,
     1. Увольнение работника - прекращение трудового договора осуществ­ ляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
     2. Работник имеет право в'любое время расторгнуть трудовой договор

по собственному желанию, предупредив об этом администрацию учреждения письменно за две недели.

* + 1. Директор учреждения при расторжении трудового договора по собст­ венному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной <fорме не позднее, чем за две недели.
    2. При расторжении трудового договора директор учреждения издает

приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Тру-

довым кодексом РФ или Федеральным законом «Об образовании в Российской



!федерации».

* + 1. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового дого­ вора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудово­

·-о кодекса РФ или Федеральным законом «Об образовании в Российской Феде­ оации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ i!ЛИ Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

* + 1. Днем увольнения работника является последний день работы. В по­

,:ледний день работы администрация учреждения обязана вьщать работнику трудовую книжку и по письменно заявлению другие документы (или их ко­ пии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не­ возможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения тру­ довой книжки на руки, администрация учреждения направляет работнику уве­ домление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация уч­ реждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой **книжки.**

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником про­ изводится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работни­ ком требования о расчете.

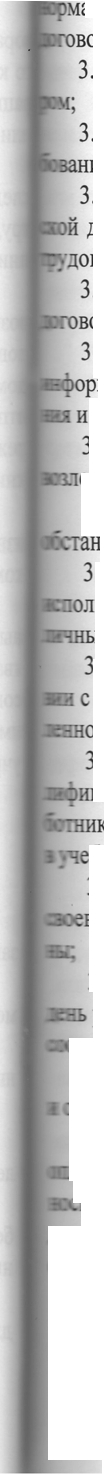
* + 1. При сокращении численности или штата работников преимуществен­

ным правом на оставление на работе при равной производительности труда или квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодек­ сом РФ, пользуются следующие категории работников: инвалиды; работники, имеющие иждивенца; работники, имеющие более длительный стаж работы в учреждении.

* + - 1. **Основные права, обязанности и ответственность администрации учрежденця.**
  1. Непосредственное управление учреждением осуществляет директор.
  2. Директор учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:
     1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, из­ 1енение трудового договора сработниками;
     2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замеча­ ние, выговор, увольнение;
     3. Осуществлять поощрение и премирование работников;
     4. Привлекать работников к материальной ответственности в установ­ Jенномзаконом порядке;
     5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюде­ ния настоящих Праh'ил;
     6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные

1. 1Я работников нормы.





* 1. Администрация обязана:
     1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные tативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых воров;
     2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым догово-
     3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие тре­ ниям охраны и гигиены труда;
     4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техниче­

й документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

.·довых обязанностей;

* + 1. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный вор в порядке, установленном законодательством**РФ;**
    2. Предоставлять представителям работников полную и достоверную рмацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглаше­ н контроля за их выполнением;
    3. Обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей,

:юженных на них уставом учреждения и настоящими Правилами;

* + 1. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой
  + новки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
    1. Обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере ользуя собрания трудового коллектива, производственные совещания и раз­ ые формы общественной самодеятельности;

3.3.1О. Правильно организовать труд работников учреждения в соответст­ с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них опреде­ ое место для работы;

* + 1. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной ква­ икации работников учреждения, проводить аттестацию педагогических ра­ ков, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением

. -чебных заведениях;

* + 1. Обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, временно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисципли-

**8&:**

* + 1. Не допускать к исполнению своих.,.обязанностей в данный рабочий работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему

**С80ТВетствующие** меры согласно действующему законодательству;

* + 1. Обеспечивать сохранность имущества учреждения, его сотрудников

:юучающихся;

* + 1. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий

**с.uты** труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко от­

·IПься к повседневным нуждам работников учреждения, обеспечивать пре­

.JIХТаВление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содей-

**сэовать** улучшен'и)ю их жилищноб- ытовых условиuи.

* 1. Администрация учреждения осуществляет инспекционно - контроль­

ную деятельность (внутришкольный контроль), может посещать тренировки, все

:rроводимые мероприятия.

* 1. Учреждение как юридическое лицо несет ответственность перед работ- з:иками:
     1. За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника

эозможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работ­ ка, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законода­ тельством;

* + 1. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

* + 1. За причинение ущерба имуществу работника;
    2. В иных случаях, предусмотренных законодательством.
  1. Администрация учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых учреждением, и обязана сообщать обо всех случаях травматизма зсоответствующие органы образования вустановленном порядке.
     + 1. **Права, обязанности и ответственность работников.**
  2. Работник имеет право на:
     1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке

**il** на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными феде­

;,альными законами;

* + 1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
    2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным госу­ Jарственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным

.::юговором;

* + 1. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соот- зетствии с трудовым договором;
    2. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжитель­

зости рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных про­ Qессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных lНей, нерабочих праздничных дней, оплачиваемьIХ ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельньIХ категорий работников;

* + 1. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях

.:>храпы труда на рабочем месте;

* + 1. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей DЗа.Лификации;
    2. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов

**а** вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных инте­

сов;

* + 1. Участие i управлении учреждением в формах, предусмотренных за-

1онодательством и уставом учреждения;

4.1.1О. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не рещенными законом способами;

4.1.11. Защиту своей профессиональной чести и достоинства;



\_ 4.1.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением

1 трудовых обязанностей;

* + 1. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных конодательством РФ;
    2. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по осно­ ваниям и на срок, установленным Трудовым кодексом РФ, иными федеральны­ **wи** законами и коллективным договором.
  1. Педагогические работники учреждения, кроме перечисленных в пункте

.1. прав, имеют право на:

* + 1. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания,

.чебных пособий и материалов, учебников в соответствии с дополнительными оощеобразовательными программами, утвержденными образовательным учреж­ зением, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональ­ з:ых обязанностей;

* + 1. Сокращенную продолжительность рабочего времени;
    2. Удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательст­

вом РФ;

* + 1. Длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 1О лет непрерывной преподавательской работы в порядке, ус­ танавливаемом учредителем;
    2. Получение мер социальной поддержки для работников, работающих и проживающих в сельской местности, в порядке и размерах, устанавливаемых

!. униципальными органами управления.

* 1. Работник обязан:
     1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
     2. Соблюдать устав учреждения и настоj]щие Правила;
     3. Соблюдать трудовую дисциплину - основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей;"воздерживаться от действий,

!.fешающих другим работникам вьmолнять свои трудовые обязанности, своевре­ менно и точно исполнять распоряжения администрации;

* + 1. Выполнять установленные нормы труда;
    2. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, произ­ водственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
    3. Бережно относиться к имуществу обучающихся и других работни­ ков, беречь и укреплять собственность учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электро­ энергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
    4. Незамедлительно сообщить директору учреждения о возникновении ации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образователь­



го процесса, сохранности имущества учреждения;

. 4.3.8. Поддерживать дисциплину в учреждении на основе уважения челове­ ского достоинства обучающихся без применения методов физического и пси­ еского насилия;

* + 1. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
    2. Всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, ие допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, IIОСТоянно проявлять творческую ини ативу, направленную на достижение вы­

.:оких результатов трудовой деятельности;

* + 1. Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями уча­

IIИХСЯ и членами коллектива;

* + 1. Систематически повышать свой теоретический, методический и льтурный уровень, деловую квалификацию;
    2. Быть примером достойного поведения и высокого морального долга

!14 работе, в быту и общественных местах;

* + 1. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать уста­ зовленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
  1. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность

1а жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешко­

.IЬнь1х мероприятий, организуемых учреждением.

* 1. Работникам учреждения запрещается:

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

удалять обучающихся с занятий;

курить в помещении и на территории ДЮСШ;

отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связан­ ные с учебным процессом, мероприятия,, освобождать их от занятий для выполнения общественных поручений;

отвлекать работников учреждения в рабочее время от их непосредствен­ ной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения

разного рода мероприятииV , не связанных с/ основноиV ждения;

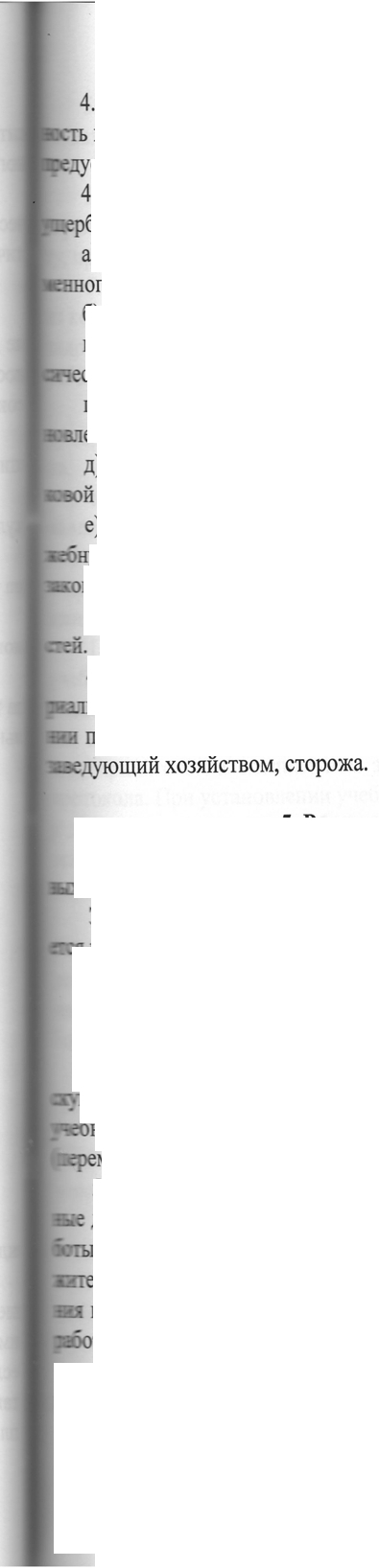
деятельностью учре-

* созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
  1. Работник несет материальную ответственность за причиненный учре­

**ждению** прямой действительный ущерб.

* + 1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное умень­

:пение наличного имущества учреждения или ухудшение состояния указанного ЮtуЩества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в учреждении, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а rакже необходимость для учреждения произвести затраты либо излишние вы- 11аты на приобретение или восстановление имущества.



* + 1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответствен­ ь в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев,

.:rусмотренных пунктами 4.7.3. и 4.7.4. настоящих Правил.

* + 1. Материальная ответственность в полном размере причиненного рба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального пись­ ого договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или ток­ еского опьянения;

1. причинения ущерба в результате преступных действий работника, уста­

: енных приговором суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если та­

й установлен соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (слу­

, ную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными онами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанно-

* + 1. Работники, занимающие нижеперечисленные должности несут мате­

: ъную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основа­ письменных договоров о полной материальной ответственности: директор;

* + - 1. **Режим работы и время отдыха.**
  1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним LХодным днем - воскресенье.

Занятия в учреждении проводятся в одну смену. Начало занятий определя­ "' расписанием.

* 1. Продолжительность рабочей неделИ-устанавливается:

- для работников - мужчин - 40 часов;

- для работников - женщин - 36 часов.

Нормируемая часть рабочего времени рабо,,тников, ведущих преподаватель-

\_,о работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые

'ные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы мены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

* 1. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выход-

**are** дни для обслуживающего пе•рсонала и рабочих определяются графиком ра-

1 и (или) сменности, составляемым с соблюдением установленной продол­ **пrельности** рабочего времени за неделю и утверждаются директором учрежде- **811** по согласованию с профсоюзным комитетом. В графике указываются часы

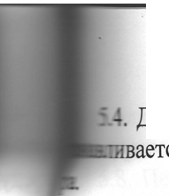
ты и перерывы для отдыха и приема пищи.

')

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позд-

Rе. чем за один месяц до введения их в действие.

- Для работников учреждения, занимающих следующие должности, ус­ ается ненормированный рабочий день: директор, заместитель директо-



* 1. Рабочее время педагогических работников включает преподавателъ­ кую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую рабо­ *ту,* предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.
  2. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебныt,t программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за став­ ку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работни­ ка.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год уста­ навливается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комите­ том с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он дол­ жен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При проведении тарификации тренеров-преподавателей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого тренера-преподавателя устанав­

.1Ивается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом, мне­ в.ие которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде реше­ ния, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего зротокола. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам а другим педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность препо­

.:rавания видов спорта.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации учреж­

.:rения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным пла­ вам и программам, сокращения количества групп. Об указанных изменениях ра­ ботник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжени работы в новых условиях, то rрудовой договор прекращается.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

* 1. В случае производственной необходимости администрация учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловлен­ ную трудовым договором работу в учреждении соплатой труда по вьmолняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод до­ пускается для прещ)Твращения катастрофы, производственной аварии или уст­ ранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предот­ вращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а

также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.



* 1. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоро­ вью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, го ему производится доплата в размере, опредеIIЯемом соглашением сторон тру­

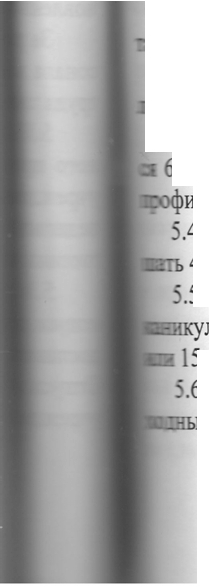
: ,ового договора.

* 1. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом сучетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.
  2. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, от­ веденных на преподаваемую ими дисциплину) может устанавливаться один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
  3. Крабочему времени относятся следующие периоды:
* заседание педагогического совета;
* общее собрание работников (в случаях предусмотренных законодательст- вом);
* производственные совещания;
* родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
* дежурства педагогов на мероприятиях.
  1. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонала привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории, охрана учрежде­ ния и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением уста­ новленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-воспитательного и обслуживающего пер­ сонала в каникулярное время, не совпадающее ;, их отпуском, условия оплаты груда также сохраняются.

* 1. Рабочее время, свободное от учебно-тренировочного, соревнователь­ ного процессов, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогич ского совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для под­ готовки *к* занятиям, самообразования и повышения квалификации.
  2. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам пре­

.1.оставляется удличенный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две не-



ли до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник лжен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска лностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются лыо с согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работ­ ником государственных или общественных обязанностей, в других случаях,

предусмотренных законодательством.

* 1. Работникам учреждения могут предоставляться дополнительные не­ плачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и (оллективным договором.
  2. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной препо- 1авательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года з порядке, определяемом учредителем.
  3. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п.

*:.4.,* устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком 3 кален-

1арных дня.

* 1. Администрация учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Для сторожей в учреждении ведется сум­ wированный учет рабочего времени, учетный период которого составляет 1 год:

l января по 31 декабря.

В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в пер­ вый день выхода на работу.

* + - 1. **Особенности времени труда и отдыха работников летней оздоровительной площадки.**
  1. С целью оздоровления, отдыха и рационального использования канику­

.прного времени детей в учреждении создано структурное подразделение «Лет­

**uя** оздоровительная площадка» (далее - Площадка).

* 1. Площадка не является юридическим лицом, не имеет собственного сче­

-:а. собственной печати и фирменных бланков.

* 1. Площадка создается для отдыха и оздgровления детей в возрасте от 6,6

JrТ до 18 лет (включительно).

* 1. Число детей вотрядах не должно превышать 25 человек для обучающих- 6-12 лет и 30 человек для обучающихся 13-18 лет. На Площадке создаются

ильные смены физкультурн.о-спортивной направленности.

* 1. Продолжительность пребывания детей на Площадке не может превы- 4 часов без организации питания.
  2. Продолжительность смены на Площадке определяется длительностью л и составляет в период летних каникул не менее 21 календарного дня

l5 рабочих ,щ1ей.

* 1. На Площадке устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя вы­

IМИ днями - суббота, воскресенье.

* 1. Продолжительность рабочей недели устанавливается в размере - 20 ча­

**.:ов.**

* 1. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные JНИ для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком работы **и**(или) сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжитель­ ности рабочего времени за неделю и утверждаются директором учреждения по

.:оrласованию с профсоюзным комитетом. В графике указываются часы работы

**и** перерывы для отдыха и приема пищи.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позд­ нее, чем за один месяц до введения их в действие.

* 1. Приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на тренеров-преподавателей возлагается выполнение обязанностей по организации работы на летней оздоровительной площадке.
  2. Приказом директора назначается начальник Площадки с сохранением

.:редней заработной платы.

* 1. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязан­ ности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в раз­ мере, определяемом соглашением сторон трудового договора.
  2. График работы в каникулы утверждается директором ДЮСШ.
  3. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам пре­

.)оставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Оrпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором учрежденияс учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две не­

.)ели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник

.)олжен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

* 1. Работникам учреждения могут предоставляться дополнительные не­ оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и коллективнымдоговором.
  2. Администрация учреждения ведет уче1; рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.
  3. В случае болезни работника, последний по возможности незамедли­ тельно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности

/

в первый день выхода на работу.

* + - * 1. **Оплата труда.**
  1. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от профессио- нальной квалификационной группы р• аботника или от разряда выполняемых ра-

бот в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ

и профессий рабочих, его трудового вклада, квалификации и качества труда и шксимальным размером не ограничивается.

* 1. Заработная плата работника учреждения рассчитывается в соответст­ вии с Положением о оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», принятым на заседании Общего собрания работников, согласованным с профсоюзным коми-

тетом и утвержденным приказом директора учреждения, и действующими пра­ вовыми актами органов муниципального управления.

В заработную плату входят:

* должностной оклад (ставка заработной платы);
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера и иные выплаты.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ут­ вержденным штатным расписанием.

* 1. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимо­ сти от установленной учебной нагру:3ки по тарификации, которая производится один раз в год или по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на тренировку.

Тарификация утверждается директором учреждения не позднее 5 сентября и 12 января текущего года с учетом мнения профсоюзного комитета на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педа­ гогических работников не позднее мая месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежеме­ сячно независимо от числа недель и рабочих дней вразные месяцы года.

* 1. В периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических ра­ ботников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года тренер­ ско-преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, ус­ тановленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных за­ нятий.
  2. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в ме­ сяц в соответствии с графиком и на условиях, утвержденных коллективным до­ говором.
  3. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором. ,
     + - 1. **Меры поощрения и взыскания.**
  4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих тру-

/

,:\овые обязанности, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение грамотой; •
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными и отраслевыми награда- ми;
* занесение на Доску Почета (Книгу Почета).
  1. Поощрение 'h виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Меры поощрения объявляются приказом дирек­ тора учреждения.

Поощрение директора учреждения осуществляет учредитель.

* 1. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в уста­ новленном порядке.

. 7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудо­ вых обязанностей, директор учреждения имеет право применить следующие

. дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствую основаниям.
   1. Дисциплинарное взыскание на директора учреждения налагает учреди­ тель.
   2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работни­ ком учреждения норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогиче­ скому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам реше­ ния могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педаго­ гического работника учреждения, за исключением случаев, ведущих к запреще­ нию заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

* 1. До применения дисциплинарного взыскания директор учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае от­ каза работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Оrказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
  2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого щ1учет мнения представительно­ го органа работников.
  3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки фи-

нансово-хозя"и' ственноVи деятельности или аудитор/ скоиV проверки - позднее двух

лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производст­ ва по уголовному делу.

7.1О. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его из­ дания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется со­ ответствующий акт.

* 1. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в го­ сударственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.



* 1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания ботник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он счи­ ется не имеющим дисциплинарного взыскания.



* 1. Директор учреждения до истечения года со дня применения дисцип­ нарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной ини­ ативе, просьбе самого работника или общего собрания работников организа­ и.

Приложение № 1 к приказу МБУ ДО СШ

№ 33 от 04.04.2024 г.

**Положение**

**обоплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»**

* + 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спор­ тивная школа» (далее - СШ) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюд­ жетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Рос­ сийской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол 11.
2. Система оплаты труда работников СШ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенса­ ционного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нор­ мальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирова­ ния, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными ак­ тами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам СШ, предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за ис­ полнение трудовых (должностных) обязанносте за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профес­ сиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профес­ сиональных квалификационных грJ,'ПП.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения предста­ вительного органа работников.

1. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников СШ устанавливаю ся согласно настоящему положению на основе отнесения за­ нимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
2. Штатное расписание СШ утверждается руководителем по согласованию с Отделом образования администрации Андроповского муниципального округа

I!

Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем СШ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соот­ ветствии с положением об оплате труда работников СШ, соrласованньrм в уста­ новленном порядке с представительным органом работников.

1. Лица, не имеющие соответствующеrо профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профес­ сиональным квалификационным rру.ппам, но обладающие достаточным практи­ ческим 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.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам СШ согласно данного Положения.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам СШ согласно данного Положения.
3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ус­ танавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от тре­ бований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
4. Фонд оплаты труда формируется opraнизацией на календарный год, нс­ ходя из объема размеров субсидий, предоставленных на возмещение норматив­ ных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным (му­ ниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1О. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда СШ работникам может быть оказана материальная помощь в .случаях, установленных Положе­ ниями об оказании материальной помощи работникам СШ.

* + 1. Размеры должностньrx окладов, ставок заработной платы раб6тниковСШ
  1. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей.
     1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя ор- rанизации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  ,. | Минимальный должностной ок-  лад блей |
| Группа по оплате труда  оводителей |
| III |
| 1 | 2 | 3 |

**40**

-

.\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. За за | меститель руководителя (директора, ведvющего) | 22342 |

* + 1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических ра- о,.отников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  о/п | Квалификационный До уровень ни  он | лжности педагогических работ- ков, отнесенных.к квалификаци-  ным уровням | Минимальная ставка зара- ботной платы  (рублей) |
| 1 | 2 | ,  3 | 4 |
| 1 | 2 квалификационный Ин уровень пр | структор-методист; тренер- еподаватель | 8674 |
| 2 | 3 квалификационный Ме уровень | тодист | 9225 |

* 1. Минимальные должностные оклады работников по должностям про- фессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служа- щих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Минимальный должностной  оклад,оvблей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности сЛ',жащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уро-  вень | Экономист | 8549 |
| 2 квалификационный уро- вень | Заведующий хозяйством | 7407 |

* 1. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных органи- заций устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:
     1. Размеры окладов рабочих организаций, устанавливаются в зависимо-

сти от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифн\_р- квалификационным справочником работ и профессий рабо-

5358

**чих:**

- **СТОDОЖ**

5641

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабо-

**чих:**

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту

!здания

•

П. Выплаты компенсационного характера

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должност- ным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено

41

-

-

федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставро­ польского края.

* 1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуще­

ствления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локаль­ ными нормативными актами СШ с учетом настоящего Положения. Размеры вы­ плат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Россий­ ской Федерации, нормативными правовыми щсrами Ставропольского края, со­

.1;ержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашения­

**ми.**

* 1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характе­ ра конкретизируются в трудовых договорах работников.
  2. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняю­ щихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совме­ щении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
     1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
     2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не ме­ нее 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 оди­ нарной 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 произ­ водилась сверх месячной нормы рабочего времени.

* + 1. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за пер ые 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 пре­

.1;оставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отрабо­ танного сверхурочно.

* + 1. Выплаты за работу вусловиях, отклоняющихся от нормальных.
       1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зо­ ны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам СШ, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основноц.работой, обусловленной трудовым договором, дополнитель­ ную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной рабо­ ты, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за испол-

42

нение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавлива­ ется 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 трудо­ вым 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 отсутст­ вующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретны,реазмеры выплат определяются каждому работ­ нику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объ­ ема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты мо­ гут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудше­ ния качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, откло­ няющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (долж­ ностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых ра­ бот или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фикси­ руются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других ло­ кальных нормативных актах муниципальной организации.

* + 1. Работникам СШ за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливатьсяслелvющие доплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование работ  , | Размер выплаты в про- центах к должностному окладу (ставке зара- ботной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, работни.1<ам за работу ваттестационных комиссиях | 15% |
| 2. | За ведение делопроизводства | 20% |

* + 1. Выплаты за выполнеJiие работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаютсяв следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ  .. | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке за- работной платы) |
| 1 | 2 | 3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Специалистам за работу вобразовательных учрежде­ ниях, расположенных в сельской местности | 25 |

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в организациях, расположенных в сельской местности, утверждается ру­ ководителем СШ по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, от­ клоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактическо­ го времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1. Выплаты стимулирующего характера
   1. Вьшлаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми сучетом мнения представительного органа работников на основе формализован­ ных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественны­ 1И и количественными показателями.

Размеры вьшлат стимулирующего характера устанавливаются СШ в пре­ делах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с проф­ союзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей СШ ус­ танавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавли­ ваемых руководителям.

* 1. В СШ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего ха- рактера:

за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы; / премиальные выплаты по итогам работы; ежемесячное денежное поощрение.

Организация может устанавливать иные выплаты стимулирующего харак­

тера.

* + 1. Вьшлаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- вьmлаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к

категории молодых специалистов - 50 процентов от должностного оклада. К ка­ тегории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной ор­ ганизации или образовательной организации высшего образования. Правами мо­ лодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагоги-

**44**

----- - '-

ческой должности после окончания профессиональных образовательнь!t{ органи­ заций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в тру­ довьrх отношениях с работодателем;

* работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактно­ го управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципальной организации - 10 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда;
* за организацию и проведение мероприятий (на время организации и про­ ведения) в области образования (ф1;1зкультурЪI, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 1О процентов от должност­ ного оклада;
* работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписа­ нии муниципальной организации 5 процентов от должностного оклада;
* тренерам-преподавателям за организацию и проведение работы в спор­ тивном классе вразмере 4200 рублей;
* работникам СШ за личный вклад в общие результаты деятельности обра­ зовательной организации, участие в подготовке и организации социально значи­ мьrх мероприятий 5 процентов от должностного оклада;
* выплаты за дополнительную нагрузку для имеющихся специалистов, на которых возложены обязанности по организации и проведению мероприятий

«Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и оборо­ не» (ВФСК ПО).

* + 1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на осно­ вании Перечня критериев и показателей качества предоставления образователь­ ных услуг, утверждаемого муниципальной организации.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заин­ тересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и муниципальный организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирую­ щего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в муниципальной организации создается соответствующая комиссия сучастием представительного органа работников.

/

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочньrх листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя

муниципальной организации. •

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образо­ вательных услуг педагогическим работникам муниципальных организаций пла­ нируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется от­ дельно для педагог,и.ческих работников и для остальньrх категорий работников и

утверждается приказом руководителя.

За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудно­ го знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» - 30 процентов, «заслуженный» - процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, *натражденным ведомственным почетным* званием *(натрудным знаком)* - *15 про­* центов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по ос­

20

новной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных

знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории. педагогическим работникам ус­ танавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие I квалификационн,ой категории - 15% установленного должно­

стного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного

должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

* + 1. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пре-

делах 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 вобразовательных организациях;
* время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или час­ тично (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 на­

правлением организацией 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 сорганизацией;

/

* время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после

увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надба­ вок за непрерывный стаж работы, ,и их конкретные размеры определяются орга­ низацией самостоятельно.

* + 1. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам муниципальной организации могут устанавливаться следую- щие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи сособо значимыми событиями;

по итогам рабЬты за месяц, квартал, учебный год, календарный год. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может вы-

плачиваться работникам СШ в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Россий- ской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края; б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рqждения (50, 55, 60 лет и каждые по­ следующие 5 лет);

г) к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результа­ тов работы (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачи­ вается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных организа­ ций на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соот• ветствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эф­ фективности деятельности СШ, личного вклада работников в осуществление ос­ новных задач и функций, определенных Уставом СШ.

Оценку эффективности работы работников СШ на основе выполнения ут­ вержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет ко· миссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утвержда­ ется руководителем муниципальной организации по согласованию с представи­ тельным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее засе­ даний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссю­ предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначеню­ стимулирующей выплаты.

Для премирования работников СШ могут устанавливаться следующие це­ левые показатели эффективности деятельности:

* достижение педагогическими работниками и обучающимися СШ высокю результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места: конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
* проведение на базе СШ или участие муниципальной организации в соци­ ально значимых проектах и мероприятиях;
* организация и проведение спортивно-массовых мероприятий муниципаль- ного и краевого уровня; ,
* выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;
* высокие показатели работы учреждения;
* подготовка учреждения к новому учебному году.

Работникам выплачивается единовременная премия в связи с особо значи­ мыми событиям .в следующих случаях:

* при объявлении благодарности или награждении государственными награ­ дами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Рос-

сийской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

* в связи с государственными или профессиональными праздниками;
* в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые после- дующие 5 лет);
* к юбилейным датам ДЮСШ при достижении позитивных результатов ра-

боты (50, 100 лет).

Премирование работников осуществляете в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципальной организации. Максимальный размер премиаль­

ных выплат не ограничен.

* + 1. Ежемесячные денежные поощрения устанавливаются следующим

категориям работников СШ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Размер, руб- лей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уро- вень | Экономист | 7520 |
| 2 квалификационный уро- вень | Заведующий хозяйством | 5924 |

* 1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном от­ ношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по реше­

нию руководителя СШ с учетом решения комиссии по распределению стимули­ рующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты

,

стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат про­ изводится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работ­ ников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

1. Порядок оплаты труда педагогических работников образовательной организации дополнительного

образования сп,ортивной направленности, подведомственнойОтделу образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края

1. Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и сти­ мулирующего характера работникам муниципальной организации дополнитель­ ного образования сhортивной направленности (далее - СШ) регулируется Поло­ жением об оплате труда работников организации в соответствии с трудовым за­ конодательством Российской Федерации и в пределах утвержденного фонда оп­ латы труда на планируемый период.
2. Статус специализации устанавливается по решению учредителя при ус­

.1овиях непосредственной подготовки в организациях спортивной направленно­ сти квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандида­ тов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участни­ ков чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

1. В СШ учебные группы на этапах с.портивного совершенствования и высшего спортивного мастерства утверждаются вышестоящими органами

управления по подчиненности. .

1. Для педагогических работников СШ, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются следующие нормативы:

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно­ оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в за­ висимости от численного состава занимающихся **и** объема учебно- rренировочноvи работы:

**1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Этап подготов-  **ки** | Период обуче- **ния** (лет) | Мини- мальная напол- няемость групп (человек) | Макси- мальная напол- няемость групп (чело- век) | Макси- мальный объем учебно- трениро- вочной ра- боты (часов в неделю) | Норматив опла- ты труда (про- цент за **1** зани- мающегося) | | |
| 1 | Группы видов спорта | | |
| 1гр. | 2 гр. | 3 гр. |
| **1** 1  1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| **1.** | Спортивно- оздоровитель- ный | весь период | 15 | 30 | 6 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| 2. | Этап началь- ной ПОДГОТОВКИ | до года | 15 | 30 | 6 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| свыше года | **14** | 30  / | 9 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |

ке:

Примечания:

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем поряд­

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта

(дисциплины), кроме игровых видов спорта;

6) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Междуна­ родного олимпи ского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дис­ циплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих преимуще­ ственно со спортивно-оздоровительными группами, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5% за каждого обучающегося.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно­

оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обуче­ ния под руководством 1 тренера.

При оплате труда по нормативам за 1 занимающегося максимальный со­

став спортивно-оздоровительных групп и rpYJ!П этапа начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных составов с учетом соблюдения правил техни­ ки безопасности на учебно-тренирqвочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учре­ дитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подго­ товку 1 занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с уче- том режима уче6но-rоенировочнои работы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап подго- товки | Период обучения (лет) | Минималь- ная напол- няемость групп (че- ловек) | Макси- маль- ная на- полняе **мостъ** групп (чело- век) | Максималь- ныйобъем учебно- тренировоч- ной работы (часов в не- делю) | Норматив оплаты труда (процент за l занимающегося) | | |
| Группы видов спор- та<\*> | | |
| l гр. | 2 гр. | 3 гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тренировоч- | 1 год | 10 | 20 | 12 | 6 | 5 | 4 |
| ный |
| 2 год | По согла- | 20 | ,  14 | 9 | 8 | 7 |
|  | сованию с |  |
| 3 год | 16 | 18 | 12 | 11 | 10 |
|  | руководи- |
| 4 год | 16 |  | 13 | 12 | 11 |
|  | телем | /  18 |
|  | 5 год |  | 16 | 18 | 14 | 13 | 12 |

Примечания:

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач под­ готовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный ука­ занными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокра ен не более чем на 25 процентов.

При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спор­ тивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 спортивных разрядов (званий).

Во всех видах спорта на тренировочном этапе подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера нормати­ ва оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

При объединении в одну учебную группу занимающихся (инвалидов и лиц, с ограниченными возможностями в развитии), разных по возрасту, функ­ циональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в сте­ пени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональ­ ных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превы­

шать двух спортивных разрядов. в·игровых видах спорта комплектование учеб­

ных групп производится с учетом композиции функциональных классов в ко­ манде в соответствии с правилами соревнований.

1. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося спортивной школы размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы 1.

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно­ тренировочного процесса, тренерам-преподавателям за участие в подготовке вы­ сококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1 - 6 место на офици­ альных соревнованиях соответствующего уровня, производятся выплаты стиму­ лирующего характера в размерах, предусмотренных в графах 5 и 6 таблицы 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Уровень соревнований | Занятое место | Размер выплаты в  %от ставки зара- ботной платы тренера- преподавателя за  ПОДГОТОВКУ ОДНОГО  занимающегося | Размер выплаты в%от ставки заработной платы (должностного оклада) | |
| постоянный состав обу- чающихся | переменный состав обу- чающихся |
| 1 | 2 | 3 | ,  4 | *5* | 6 |
| 1. В личных икомандных видах спортивных дисциплин: | | | | | |
| 1.1. | Чемпионаты мира | 1 | 120 " | 15 | 7 |
| 1.2. | * Че mионаты Мира   -Чемпионаты Европы, Кубок Мира   * Кубок Европы   ') |  | 120 | 10 | *5* |
|  | 2-3 |  |  |  |
|  | 1- 3 |  |  |  |
|  | 1 |  |  |  |
| 1.3. | - Чемпионат Мира, Европы | 4-6 | 100 | 10 | *5* |

-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
|  | * Кубок мира * Кубок Европы * чемпионат России * Кубок России | 4-6  2-3  1-3  l |  |  |  |
| 1.4. | * Чемпионаты мира, Европы, Кубок мира * Кубок Европы * Первенство r,mpa, Европы * официальные меж- дународные соревно- вания сучастием сборной команды Рос- сии (основной состав) | Участие  4-6  1-3  1 | 80  . | 8 | 3 |
| 1.5. | - Чемпионат России | 4-6 | 75 | 8 | 3 |
|  | - первенство России | l - 3 |  |  |  |
|  | (молодежь, юниоры) |  |  |  |  |
|  | - первенство России | l |  |  |  |
|  | (старшие юноши) |  |  |  |  |
|  | - первенство мира, Ев- ропы | 4-6 |  |  |  |
|  | - официальные меж- | 2-3 |  |  |  |
|  | дународные соревно- |  |  |  |  |
|  | вания сучастием |  |  |  |  |
|  | сборной команды Рос- |  |  |  |  |
|  | сии (основной состав) |  | , |  |  |
| 1.6. | - Финал спартакиады молодежи | 1- 3 | 60 | 8 | 3 |
|  | - Финал Спартакиады | l | ./ |  |  |
|  | обучающихся |  |  |  |  |
|  | - Финал всероссий- | l |  |  |  |
|  | ских соревнований  среди спортивных | ' |  |  |  |
|  | школ |  |  |  |  |
| 1.7. | - Первенство России (молодежь, юниоры) | 4-6 | 50 | *5* | 2 |
|  | ,  - Первенство России | 2-3 |  |  |  |
|  | (старшие юноши) |  |  |  |  |
|  | - Финал спартакиады | 4-6 |  |  |  |

ii

i

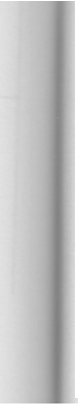
1,

52

--

**1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | молодежи  - Финал Спартакиады обучающихся, всерос- сийских соревнований среди спортивных школ | 2-3 |  |  |  |
| 1.8.  **,** | * Первенство России (старшие юноши) * Финал Спартакиады обучающихся, всерос- сийских соревнований среди спортивных школ | 4-6  4-6 | 30. | *5* |  |
| 1.9. | Официальные всерос- | 1 - 6 | 30 | *5* |  |
| 1 | сийские соревнования |  |  |  |
|  | (включенные в Еди- |  |  |  |
|  | ный календарный |  |  |  |
|  | план) всоставе сбор- |  |  |  |
|  | ной команды субъекта |  |  |  |
|  | Российской Федера- |  |  |  |
|  | ЦИИ |  |  |  |
| 1.1О. | Чемпионаты и первен- ства субъектов Рос- сийской Федерации | 1- 6 | 30 | 3 |  |
| 2. В командных игровых видах спорта | | | | | |
| 2.1. | - Чемпионат мира, Ев- ропы | 1 | 120 | 15 | 7 |
| 2.2. |  | 2-6 | 120 | 10 | *5* |
|  | - Чемпионат мира, Ев- | 2-3 |  |  |  |
|  | ропы |  | / |  |  |
| 2.3. | Официальные между- народные соревнова- | 1 - 3 | 75 | 10 | *5* |
|  | ния сучастием сбор- |  |  |  |  |
|  | ной команды России (основной состав) | • |  |  |  |
| 2.4. | За подготовку коман- ды, занявшей: |  | 50 | *5* | 3 |
|  | - на чемпиQ11ате Рос- | 1· 3 |  |  |  |
|  | **сии** |  |  |  |  |
|  | - на первенстве России | 1- 2 |  |  |  |



1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | - в финале Спартакиа- ды молодежи, Спарта- киады учащихся, все- российских соревно- ваний среди спортив- **ныхшкол** | 1 |  |  |  |
| 2.5. | За подготовку коман- ды, занявшей:   * на чемпионате Рос-   **сии**   * на первенстве России * в финале Спартакиа- дъ1молодежи, Спарта- киады обучающихся, всероссийских сорев- нованнй среди спор- **тивныхшкол** | 4-6  3-4  2-3 | 30  . | 5 |  |
| 2.6. | Участие всоставе сборной командъ1 Рос- сии вофициальных **международных со-** ревнованиях:   * основной состав сборной * молодежный состав сборной * юношеский состав сборной |  | 75  50  30  , | 8  8  5 | 5  3  1 |

Примечания:

* 1. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международ­ ным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащих­ ся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответст­ вующей возрастной группе.
  2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты ра­ ботникам рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу со дня пока­ занного спортсменом результата и сохранять по пунктам 1.1-1.4,2.1, 2.2 до про­ ведения следующих официальных международных соревнований данного уров­ ня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунк-тм - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты трущ тренера-преподавателя и выплат работникам спортсмен улучшил спортивныt результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и вьmлат соответст-

венно увеличить и установить новое исчисление срока его действия. Если по ис­ течении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-

. преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Как правило, выплаты к должностным окладам специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанав­ ливаются при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно­ тренировочного процесса не менее одного года.

* 1. В настоящей таблице для международных соревнований учитываются только результаты спортсменов, цключенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных со­ ревнований - включенных в спортивную сборную команду субъекта Российской Федерации.

8. Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам) следующим работникам:

- заместителям директоров, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) учреждений, обучающиеся кото­ рых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные дости­ жения, и учреждений за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спор­ та России -15%;

* тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в спор­ тивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки - 50% на протя­ жении первых трех календарных лет работы;
* специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполне­ ние особо важных (срочных) работ на срок их проведения - 50%;
* тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культи­ вируемым среди инвалидов и лиц с ограниченными функциональными возмож­ ностями - 20%.

,

1. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных организаций

1. Аттестация педагогических работников муниципальных организаций, подведомственных Оrделу образования Андроповского муниципального округа Ставропольского края (далее - организации) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осу­ ществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Мини­ стерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.
2. Уровень образования педагогических работников при установлении раз­ меров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатоЕ и других докум тов о соответствующем образовании, независимо от специаль­ ности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо ого• ворено).
3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплать

**5:**

труда педагогических работников определены вразделе «Требования к квалифи­ кации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

1. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного об­ разца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессио­ нальное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государ­ ственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональноеобразование.
2. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр»,

«специалист», «магистр» дает працо на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образо­ вание.

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

1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, обра­ зования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомст­ венных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения ат­ тестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками от­ личия - 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 не-

трудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраня­ ется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществля­ ется по окончании указанных пе\_gиодов.

1. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работни­ ков образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные груп­ пы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесе1\Ия профессий рабочих и должностей служащих к профессио­ нальным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профес­ сиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профес-

сиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования про­ должительности 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, нормирова­ ние труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соот­ ветствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий

рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым

тарифно-квалификационным справqчником работ, и профессий рабочих, Еди­ ным квалификационным справочником должностей руководителей, специали­ стов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стан­ дартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ины­ ми федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

* 1. утверждать квалификационные характеристики по должностям служа­

щих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвер­ жденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых зва­ ний и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установ­ ленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего про­ фессионального образования или высшего образования при формировании раз­ меров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служа­ щих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о на­ личии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессионально,й квалификационной группы, раз­ личные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окла­ дам), ставкам заработной платы.

1О. Руководители организаций проверяют документы об образовании и ус­ танавливают работникам должностные окладьr"(ставки заработной платы); еже­ годно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую

работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тари-

фикационные списки. •

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

57

СОГЛАСОВАНО

Председатель

первичной профсоюзной

.организации МБУ ДО СШ

Е.Б.Лабазанова

УТВЕРЖДАЮ

И.о.директора МБУ ДО СШ



*у-=--*

/ ,,,,. /

F---

И.М.Цёма

## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа»

* + 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
  1. Данный локальный акт разрабатывается с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повы­ шения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также социальной защищенности и материальной поддержки. В данном документе определяются размеры надбавок и доплат стимулирующего ха­ рактера в пределах средств, направленных на оплату, а также в пределах средств, заработанных в сфере оказания учреждением дополнительных платных услуг. Сумма надбавок и доплат стимулирующего характера оп­ ределяется учреждением самостоятельно. Максимальные размеры выплат надбавок и доплат не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема вьшолняемьрс сотрудниками работ. Выплаты премий, поощрений, надбавок работников облагаются налогом в соответ­ ствии с действующим законодательством. Средства на премирование, по­ ощрение и установление надбавок к должностным окладам сотрудников учреждения выделяются администрацией при формировании фонда мате­ риального стимулирования.

Положение разрабатывается на основании:

- статьей 144-154; 282-288, ст. 333 ТК РФ;

* статьей 32, 43, 54 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
* региональной нормативной базы;

- Устава организации;

* Коллективного договора.

В данном Положении отражены разделы:

* общие положения;
* источники формирования поощрительного фонда;
* порядок материального поощрения и стимулирования;
* показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи;

- показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

* 1. Положение разрабатывается администрацией и согласовывается с проф­ союзной организацией МБУ ДО СШ, обсуждается, корректируется и при­ нимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руко­ водителем.
     1. ИСТОЧНИ:КИ ФОРМИРОВАIШЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

2.1.Источниками формирования поощрительного фонда МБУ ДО СШ являются:

- экономия фонда заработной платы; •

доходы от финансово-хозя ственной деятельности; отчисления от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

целевые взносы государственных, частных общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

иные источники поступлений, не противоречащие Уставу МБУ ДО СШ и действующему законодательству РФ.

* + 1. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ
  1. Вопросы выплат стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.
  2. Премии и вьшлаты по итогам года рассматриваются на совместном засе­ дании администрации и профсоюзной организации и оформляются прото­ колом.
  3. Работникам учреждения могут быть установлены премии:
* по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* за качество выполняемых работ;
* за вьшолнение особо важных и срочных работ;
* за интенсивность и высокие результа- :ы труда.
  1. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фон да оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринима тельской и иную, приносящей доход деятельности, направленных учреж дением на оплату труда работников: ,,.
* заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководитЕ лю непосредственно;
* специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководип

ля - по представлению за• местителеиV руководителя.

* 1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивае: ся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итога работы.

При премировании учитывается:

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссииV ских и междун родных соревнованиях;

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и мето­ дов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных суставной

деятельностью учреждения;

* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего про­ цесса или уставной деятельностью учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

* 1. Работникам выплачивается единовременная премия в связи с особо значи­ мыми событиями вследующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении государственными награ­ дами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Рос­ сийской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые после­ дующие 5 лет);

к юбилейным датам СШ при достижении позитивных результатов работы (50, 100 лет).

* 1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается ра­ ботникам единовременно по итогам вьmолнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
  2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы вьmлачивается ра­ ботникам единовременно. При премиро!3ании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказ­ ной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно­ эксплуатационных систем жизнеобеспечеf!:ия учреждения);

* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение ав- торитета и имиджа учреждения среди населения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к ра­ ботникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

* 1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитьmаются в соста­ ве средней заработной платы при исчислении пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
  2. Премироваl&е работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципальной организации. Максимальный размер пре- шальных выплат не ограничен.
     1. ПОКАЗАТЕЛИ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

4.1. Педагогическим работникам:

* + 4.1.1. Тренерам-преподавателям за привлечение учащихся к спортивно-массовый работе в летний оздоровительный период.
    1. Тренерам-преподавателям за участие в проведении спортивных мероприя­ тий (российских, краевых и районных соревнований, семинаров и др.).
    2. Тренерам-преподавателям за творчески и производственные достижения в работе.
    3. За образцовое ведение учетно-отчетной документации.
    4. Соблюдение единых педагогических требований и личной дисциплины.
    5. Участие в методической работе школы (педсоветы, заседания, методиче­ ских объединениях и т.д.).
    6. Соблюдение правил охраны труда и БТ, пожарной безопасности.
    7. Соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни детей. 4.2. Вспомогательного и обслуживающего персонала:
    8. Состояние закрепленных территорий, оборудования, рабочего места.
    9. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.
    10. Соблюдение правил охраны труда и БТ, пожарной безопасности.
    11. Соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни детей.
    12. Творческая инициатива, дела, направленные на улучшение деятельности школы.
  1. Административные работники:
     1. За качественную работу по ведению делопроизводства, учетно-отчетной документации.
     2. Внедрение инноваций при проведении спортивных мероприятий.
     3. За организацию, проведение и участие в районных, краевых, региональ­ ных, всероссийских спортивно-массовых и зрелищных мероприятиях.
     4. Освещение спортивных мероприятий через средства массовой информа­ ции.
     5. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ
  2. Основным условием премирования являе;ся отсутствие замечаний по каче­ ству и своевременности выполнении каждого показателя (раздел 4).
  3. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней 1

премиальном периоде (без учета дней временной нетрудоспособности).

* 1. Администрация и профсою;зная организация рассматривают вопрос о сниже нии размера премии или депремировании того или иного работника при наличи1 замечаний по качеству и своевременности выполнения показателей раздела 4.

Настоящее поло.Jение действует со дня его утверждения до разработки нового.

гласовано

'едседатель профсоюзного ко-

·ета

Yr осш

.Б.Лабазанова

и.

1» и ля 2024 r. ' <0,, ля

Соглашение по охране тру ¾:­ работодателя и уполномоченного предс;rавителя трудовеr·

МБУ ДОСШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание мероприятий | Стоимость работ | Срок вьmолне- ния мероприя-  тий | Ответственные |
| )здать и утвердить комиссию по охране уда | 0,00 | Ежегодно сентябрь | И.о.директора МБУ д  СШИ.М.Цёма;  Заместитель директора |
| mравить на обучение по охране труда счет средств фонда социального стра-  >вания директора МБУ ДО СШ и ответ-  венного за охрану труда | 2000,00 | 1 раз в 3года | И.о.директора МБУ д  СШИ.М.Цёма |
| ересмотреть имеющиеся инструкции, азработать недостающие содержание вструкции привести в соответствие с  бованиями | 0,00 | Ежегодно сен- тябрь | Заведующий хозяйстве А.Н. Левинцов |
| trулярно проводить инструктаж на ра-  ;>чем месте повторный, вводный, вне-  : ановый, целевой, оформлять записи в  ютветствующих журналах | 0,00 | 2 раза в год | И.о.директора МБУ д  СШ И.М.Цёма;  Заведующий хозяйстве А.Н. Левинцов |
| lровести обучение неэлектрического ерсонала по электробезопасности | 1000,00 | 1 раз в год | Заведующий хозяйстве А.Н. Левинцов |
| lроводить периодические медосмотры за 'lетсредств учреждения | 25100,00 | 1 раз в год | И.о.директора МБУ д  СШИ.М.Цёма |
| lровести анализ состояния пожарной  зопасности в школе иразработать меры о его улучшению | 0,00 | Август  , | Комиссия по охране тру,z |
| :жегодно приобретать спецодежду со-  'Ласно перечня профессий | 3000,00 | Июнь | И.о.директора МБУ ДО  СШИ.М.Цёма |
| :воевременно приобретать и заменять текrрол mочки и плафоны | 1000,00 | в'течение года | И.о.директора МБУ ДО СШИ.М.Цёма |
| :воевременно приобретать моющие чис-  ,ящие и дезинфицирующие средства | 3000,00 | Втечение года | И.о.директора МБУ ДО  СШИ.М.Цёма |
| Iроводить замеры сопротивления элек-  rрооборудования | 2000,00 | Август | И.о.директора МБУ ДО  СШИ.М.Цёма |
| :J.роводить косметический ремонт во всех юмещениях | 260859,00 | Июнь - август | И.о.директора МБУ ДО  СШИ.М.Цёма |
| Пополнять аптечку первой помощи | 1000,00 | Апрель | И.о.директора МБУ ДО  СШИ.М.Цёма |
| Проведение специальной'оценки условий труда рабочих мест | 3150,00 | Втечение года | И.о.директора МБУ ДО СШИ.М.Цёма Заведующий хозяйством А.Н. Левинцов |
| итого | 295145,00 |  |  |

.Цёма



:

6

Приложение №l

# Протокол№4

общего собрания работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа»

от «01» июля\_2024 г. с. Курсавка

численный состав работников на день собрания - 13 человек

присутствовало на собрании -12 человек отсутствовали по уважительной причине - 1 человека председателем собрания избран:

Лабазанова Е.Б. - председатель профсоюза, тренер- преподаватель МБУ ДО СШ.

Секретарём собрания избран:

Шрамко В.А.- секретарь, инструктор-методист МБУ ДО ДСШ.

# Повестка дня:

Принятие коллективного договора Муниципального бюджетного учреждени.: дополнительного образования «Спортивная школа»

Лабазанова Е.Б.- председатель профсоюза, тренер- преподаватель МБУ ДО СШ:

- Вашему вниманию предлагается для обсуждения и принятия новый коллектив ный договор.

Выступили:

а) Никитин А.Ю. - тренер МБУ ДО СШ:

Александр Юрьевич зачитал коллективный договор с приложениями.

б): Якш.1енко Н.А. - рабочий по комплексно у обслуживанию и ремонту здани! МБУ ДОСШ

Ната.1Ья Анатольевна задала вопрос о выдаче спецодежды. в) Ко tаров В.Г. - сторож МБУ ДО СШ:

Вла;:(Юmр Георгиевич задал вщ1рос о работе при аварийном отключении света. ЛевИН11ов А1ександр Николаевич - заведующий хозяйством МБУ ДО СШ:

* КоJL1е11.tИВныйдоговор удовлетворяет требованиям работников СШ. НикитинАЮ. - тренер-преподаватель МБУ ДО СШ:
* Раз,: е.1ЯЮwение А.Н. Левинцова, коллективный договор удовлетворяет требе ван работников СШ.

')•

Горбова Р.Д. - сторож МБУ ДО СШ:

Предлагаю проголосовать. Кто за принятие коллективного договора? Кто про­ тив? Воздержался?

(результаты голосования: за- 12, против - нет, воздержавшихся - нет.)

Лабазанова Е.Б. - председатель профсоюза, тренер- преподаватель МБУ ДО СШ:

- Коллективный договор обсужден и принят единогласно.

Председатель собрания (конференции) *·/JL* Лабазанова Е.Б. Секретарь собрания (конференции) ШрамкоВ.А.



СОГЛАСОВАНО

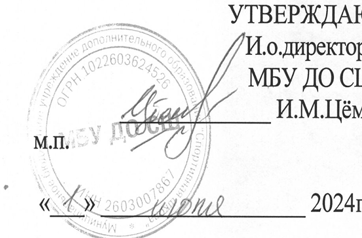
Председатель

первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ

*blqgeuto�q* **Е.Б.** Лабазанова

Приложение №

*«\_l\_-»--"-'и..w..�....J.п..л.. ......*

2024г.

## Перечень

профессий, по которым работники МБУ ДО СШ подлежат обеспечению специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счёт средств работодателя.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профес- сий и должностей | Наименование сертифицирован­ пых спецодежды, спецобуви и  других СИЗ | Нормы выдачи спеr одежды, спецобуви  ДРУГИХ СИЗ |
| 1. | Рабочий (Постановле­ ние Минтруда РФ от 17.12.2001г. № 85) | Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые  Рукавицы комбинированные При выполнении работ зимой дополнительно: | 1 на 1 год  1 пара на 1 год  4 пары на 1 год |
|  |  | Куртка на утепляющей про-  кладке | 1 шт. на 2 года |
|  |  | Брюки на утепляющей про-  кладке | 1 шт. на 3 года |
|  |  | Валенки  Галоши на валенки | По поясам  1 пара на 2 года |

***J***

**6**