

Романнико
в Олег
Викторович

Подписан: Романников Олег Викторович
DN: C=RU, S=Краснодарский край, L=Армавир г,
T=директор, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №2,
СНИЛС=19363396911, ИНН=230212306919,
E=amtsport2005@yandex.ru, G=Олег Викторович,
SN=Романников, CN=Романников Олег Викторович
Основание: я подтверждаю этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-04-04 11:25:07
Foxit Reader Версия: 9.7.0

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
№2

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №2
DN: C=RU, S=Краснодарский край, STREET=Новороссийская
ул.102, L=Армавир г, T=директор, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №2,
ОГРН=1022300639841, СНИЛС=19363396911, ИНН
ЮЛ=2302029698, ИНН=230212306919, E=amtsport2005@yandex.ru,
G=Олег Викторович, SN=Романников, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №2
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей
подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-04-04 11:25:35
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Директор МАУДО СШ №2

Председатель первичной
профсоюзной организации


/О.В. Романников
«25» марта 2024 г.
МП


/Е. В. Каричева
«25» марта 2024 г.
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2
(МАУДО СШ №2)

на период с «25» марта 2024 года по «24» марта 2027 года



г. Армавир, 2024

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

**III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

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

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

**X. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЕ №2 (далее – организация).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МАУДО СШ №2 Романникова Олега Викторовича (далее – работодатель);

работники МАУДО СШ №2 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Каричева Елена Владимировна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

1.8. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

2.4.3. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) руководителю образовательного учреждения, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.4.6. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с

сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2-х часов в день для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов-выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3 000 (три тысячи) сроком на 3 года на основании Закона Краснодарского края от 06.02.2008 г. №1376-КЗ «О социальной поддержке отдельных категорий педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Краснодарского края отраслей «Образование» и «Физическая культура и спорт» и Постановления главы администрации Краснодарского края от 07.08.2008 г. № 779.

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1500 рублей ежемесячно.

- осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности в размере 1500 рублей, ежемесячно, в течение учебного года.

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

- другие гарантии, на основе информативно-правовых документов.

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005

№836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

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

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

4.1.6. Продолжительность рабочей недели 6-ти (шестидневная) с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*).

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

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 5 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (*Приложение № 3*).

4.1.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

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

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

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

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

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Директору, заместителю директора по учебно-спортивной работе, заместителю директора по спортивно-массовой работе, тренеру-преподавателю, методисту предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

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

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

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

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

4.1.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6).

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет- 5 дней

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

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

- при рождении ребенка (внуков) в семье - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (тренировочную) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) 22 числа за первую половину текущего месяца и 7 числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем и МКУ ЦБ № 1 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 2*), разработанного на основании Постановления администрации муниципального образования город Армавир №1928 от 11.12.2020 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Армавир, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

(исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.1.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

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

5.1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

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

5.1.12. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223ТК РФ).

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

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.4. Реализовывать право на использование части средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

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

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

7.1.12 Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.13 За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей.

7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности.

7.1.15. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного

органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

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

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

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

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора,

нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Х. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. **Приложение № 1:** «Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО СШ №2».

2. **Приложение № 2:** «Положение об оплате труда МАУДО СШ №2 (с приложениями)».

3. **Приложение № 3:** «Перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем».

4. **Приложение № 4:** «Соглашение по охране труда».

5. **Приложение № 5:** «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»

6. **Приложение № 6:** «Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».

Приложение №1
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
Председатель ППО

_____/Е. В. Каричева
«25» марта 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ №2

_____/О.В. Романников
«25» марта 2024 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

Общие положения.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (раздел VII ТК РФ).

Настоящие правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и призваны способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы, созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЕ №2 (далее МАУДО СШ №2), правовое регулирование трудовых отношений в коллективе и иных непосредственно связанных с ними отношений.

I. Порядок приёма и увольнения работников.

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Приём на работу педагогических работников в МАУДО СШ №2 производится в соответствии со статьёй 331 Трудового Кодекса РФ (право на занятие педагогической деятельностью).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя, его заместителей – 6 месяцев.

1.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

1.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

1.7. При приеме на работу, равно как и при переходе на другую работу, администрация МАУДО СШ №2 обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъясните его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами;
- проинструктировать по технике безопасности, правилам санитарии, противопожарной безопасности и другими правилами охраны труда.

1.8. На каждого работника школы ведётся личное дело, которое состоит из трудового договора, личной карточки работника, выписки из приказа о приеме, увольнении. Личное дело хранится в МАУДО СШ №2.

Перевод работника на другую работу производится только с их согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде (статьи 73 и 74 ТК РФ).

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

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию), обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи) администрация МАУДО СШ №2 обязана расторгнуть трудовой договор в день, указанный в заявлении работника.

1.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия профсоюзного органа МАУДО СШ №2.

1.11. Увольнение работников (расторжение трудового договора) осуществляется в соответствии со статьями 77–84 ТК РФ.

1.12. В день увольнения администрация МАУДО СШ №2 производит с работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку производится с указанием этих обстоятельств.

II. Основные права и обязанности работников.

Все работники МАУДО СШ №2 обязаны:

2.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами и должностными инструкциями;

2.2. соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей. Все категории педагогических работников должны иметь соответствующую планирующую документацию: планы-конспекты учебно-тренировочных занятий, перспективно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, а также документацию, необходимую для учета спортивных достижений и разрядных норм учащихся. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

2.3. всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

2.4. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

2.5. быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

2.6. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

2.7. быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;

2.8. содержать свое рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.9. беречь и укреплять школьную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к школьному и личному имуществу;

2.10. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки.

2.11. педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении спортивно-массовых мероприятий, организуемых ДЮСШ №2. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации.

2.12. выполнять за дополнительную плату или на общественных началах возложенные приказом директора школы в дополнение к учебной, воспитательной работе обязанности (замещение учебных часов; проведение и судейство спортивно-массовых мероприятий и соревнований и др.).

2.13. Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров периодическую аттестацию.

2.14. Работники школы имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства образования и науки РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенный объем выполняемых работ. Разрешение на совмещение профессий (должностей) даёт администрация МАУДО СШ №2.

2.15. Знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности учащихся.

Круг конкретных функциональных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, настоящими правилами, квалификационным справочником должностей служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования спортивной направленности, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

III. Основные права и обязанности администрации МАУДО СШ №2.

Администрация МАУДО СШ №2 обязана:

3.1. обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом МАУДО СШ №2, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

3.2. правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них

определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

3.3. обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

3.4. работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

3.5. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда.

Организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ с их согласия;

3.6. обеспечить систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;

3.7. принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

3.8. неуклонно соблюдать законодательство о труде (условия контракта), правила охраны труда, улучшать условия работы;

3.9. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, работников МАУДО СШ №2. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

3.10. обеспечивать сохранность имущества школы;

3.11. выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, рациональным расходованием фонда заработной платы;

3.12. чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;

3.13. создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;

3.14. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественного самоуправ-

ления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в спортивно-массовых мероприятиях, организуемых МАУДО СШ №2. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

Администрация школы исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

IV. Рабочее время и его использование.

4.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАУДО СШ №2, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

В МАУДО СШ №2 устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (для тренеров-преподавателей – любой день, кроме субботы и воскресенья).

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40-часовой рабочей недели (методистам - 36 часов в неделю).

Графики работы утверждаются директором МАУДО СШ №2 и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. График объявляется не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.2. Для лиц моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

4.3. Работа в установленные для работника графиком выходные дни запрещена Трудовым Кодексом РФ и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательной последующей компенсацией в виде предоставления других дней отдыха или двойной оплаты труда (ст. 113 ТК РФ).

4.4. Расписание занятий составляется администрацией МАУДО СШ №2 по представлению тренеров-преподавателей и тренеров с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

4.5. Администрация школы обязана организовывать учёт явки на работу и ухода с работы, проведение учебно-тренировочных занятий в соответствии с расписанием. Рабочий день тренера-преподавателя начинается за 10 мин. до начала его учебно-тренировочных занятий.

4.6. Директор устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода работников в отпуск по согласованию с первичной профсоюзной организацией МАУДО СШ №2.

При этом необходимо учитывать следующее:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность групп;
- б) объём нагрузки определяется администрацией школы с учетом итогов года и профессиональных данных учителя, исходя из количества часов по учебному плану, количества учащихся в группах и обеспеченности школы педагогическими кадрами;
- в) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии;
- г) установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количественного состава групп, а также в некоторых исключительных случаях). Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества групп и количественного состава учащихся;
- изменения количества часов в учебных планах;
- уменьшения количества часов в учебных планах переводных групп, обучаемых данным работником согласно тарификации;
 - выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;
- при согласовании с профкомом.

4.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учебный период. График утверждается администрацией школы по согласованию профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

4.8. В случае неявки на работу в связи с заболеванием работник обязан известить об этом администрацию МАУДО СШ №2 и предъявить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

4.9. Общее собрание трудового коллектива МАУДО СШ №2 проводится не реже 1 раза в год; продолжительность собрания не должна превышать, как правило, 2 часов. Заседание педагогического совета МАУДО СШ №2 проводится в соответствии с планом работы, как правило, не менее двух раз в год. Продолжительность заседания Педагогического совета не должна превышать 2 часов.

4.10. На учебно-тренировочных занятиях могут присутствовать директор МАУДО СШ №2, его заместитель по УСР, методисты, старшие тренеры-преподаватели. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях только с разрешения директора МАУДО СШ №2 или его заместителя по УСР. Во время занятий никто не вправе делать замечания тренерам-преподавателям по поводу их работы.

4.11. Тренеры-преподаватели обязаны обеспечить на занятиях порядок, необходимый для нормального хода занятий. Недопустимо прерывать занятия, входить и выходить во время занятий из залов, аудиторий и других помещений, где они проводятся.

4.12. В рабочее время запрещается: отвлекать учащихся на мероприятия, не связанные с учебно-тренировочным процессом; созывать собрания, совещания, заседания по общественным делам.

4.13. Педагогическим и другим работникам ДЮСШ №2 запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать занятия;
- удалять учащихся с занятий;
- курить во время занятий, на территории и в помещениях школы.

4.14. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум во время занятий;
- курение и распитие спиртных напитков.

V. Время отдыха.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») – 42 календарных дня, для работающих инвалидов не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

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

5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

5.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее двух недель до наступления очередного календарного года и доводится до сведения работников не позднее двух недель до начала отпуска.

Администрация определяет начало отпуска работникам с учётом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность школы. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профком имеет право выступить в качестве представителя работника.

Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по управлению образования, другим работникам приказом по школе.

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

5.6. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.
- Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.7. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Ст. 112 ТК РФ

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ст.120 ТК РФ.

5.8. Работодатель может предоставлять краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы (при наличии достаточных средств в фонде оплаты труда) следующим категориям работников МАУДО СШ №2 и в следующих случаях:

- | | |
|---|--------------------|
| - работающим инвалидам | до 5 календ. дней; |
| - не освобожденному председателю
первичной профсоюзной организации | до 5 календ. дней |
| - членам профкома | до 5 календ. дней; |
| - при отсутствии в течение учебного
года дней нетрудоспособности | до 5 календ. дней; |
| - работникам, имеющим
ненормированный рабочий день: | |

директору	до 5 календ. дней;
заместителям директора	до 5 календ. дней;
медицинской сестре	3 календ. дня;
– за продолжительный (свыше 15 лет) стаж работы в МАУДО СШ №2	до 5 календ. дней;
– для сопровождения 1 сентября учащихся младших классов в школу	1 календ. день;
– многодетным родителям	3 календ. дня;
– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников	до 5 календ. дней.

5.9. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.

Отпуска без содержания предоставляются в течение учебного года по согласованию с администрацией. Общий срок данных отпусков не может превышать длительности рабочего отпуска.

5.10. Прочие вопросы относительно правил предоставления отпусков решаются администрацией МАУДО СШ №2 по согласованию с работником в соответствии со ст. 120–128 ТК РФ.

VI. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) назначение премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

В школе могут быть применены и другие виды поощрения в соответствии с разделами IV и VI Положения об оплате труда работников МАУДО СШ №2. Поощрения применяются администрацией МАУДО СШ №2 по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения отраслевых почетных званий РФ для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

6.3. По результатам аттестации работникам школы присваиваются квалификационные категории, наличие которых поощряется в виде стимулирующих надбавок к основному окладу.

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, типовым положением о спортивной школе, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором МАУДО СШ №2, а также соответствующими должностными лицами управления образования в пределах, предоставленных им прав. Администрация МАУДО СШ №2 имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. Дисциплинарные взыскания на директора применяются управлением образования и Главой администрации МО город Армавир.

7.4. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание: общественное порицание).

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

7.6. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев,

ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При определении вида взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.9. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего органа.

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, ею наложенного, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник. Трудовой коллектив так же вправе снять примененное им взыскание досрочно (до истечения года со дня его применения) и ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.11. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном уставом школы и законодательством.

Приложение №2
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
Председатель ППО

_____/Е. В. Каричева
«25» марта 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ №2

_____/О.В. Романников
«25» марта 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУДО СШ №2.

Положение об оплате труда работников МАУДО СШ №2 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года № 3589 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир» (с изменениями), Постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 09.01.2017 года № 2 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир» (с изменениями), Постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 30.08.2023 года № 2046 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от 9 января 2017 года № 2 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир» и признании утратившим силу некоторых правовых актов администрации муниципального образования город Армавир», Постановлением администрации муниципального образования город Армавир от 01 марта 2024 года № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования город Армавир, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир, и признании утратившими силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования город Армавир», в целях совершенствования оплаты труда работников МАУДО СШ №2, материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Работодатель обеспечивает повышения уровня реального содержания заработной платы работникам организации, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация размера минимальной заработной платы работников организации производится работодателем с учетом роста величины МРОТ.

1.2 Настоящее Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя МАУДО СШ №2 и его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения, размеры повышающих коэффициентов

к окладам и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников МАУДО СШ №2, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

В случаях, когда заработная плата работников МАУДО СШ №2 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников муниципального учреждения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников муниципального учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАУДО СШ №2 в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

1.8. Месячная заработная плата работников МАУДО СШ №2, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Штатное расписание МАУДО СШ №2 утверждается директором учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАУДО СШ №2 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзного комитета МАУДО СШ №2.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МАУДО СШ №2 определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ГПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАУДО СШ №2, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по ПКГ. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по ПКГ, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников муниципальных учреждений отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или учёную степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда МАУДО СШ №2, в котором они работают.

2.6. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

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

за работу в ночное время;

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

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

2.7. В пределах объема средств на оплату труда работников руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям, сформированным в соответствии с его Уставом.

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

2.8. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

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

по определению штатной численности работников;
по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников учреждения.

3. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

3.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (*приложение №2 к Положению*).

Оплата труда тренеров – преподавателей производится по:

- нормативу оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (*приложение №3 к Положению*);
- нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленному в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (*приложение №4 к Положению*).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в МАУДО СШ №2.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров – преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учено- тренировочной нагрузки в соответствии этапом и годом спортивной подготовки.

Объем учено - тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров – преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

3.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$N_{OT} = N_{OTЭП} + N_{OTР},$$

где:

N_{OT} - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$N_{OTЭП}$ - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению), %.

$N_{OTР}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению), %.

3.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава

обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ($H_{OTЭП}$), определяется по формуле:

$$H_{OTЭП} = (K_1 \times H_1 + K_2 \times H_2 + \dots + K_n \times H_n),$$

где:

$H_{OTЭП}$ - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

K_1, K_2, \dots, K_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

H_1, H_2, \dots, H_n - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

3.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата ($H_{OTР}$), определяется по формуле:

$$H_{OTР} = (K_1 \times H_1) + K_2 \times H_2 + \dots + K_n \times H_n),$$

где:

$H_{OTР}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

K_1, K_2, \dots, K_n - количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

H_1, H_2, \dots, H_n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

3.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{ПЛ} = Д_О \times H_{OT},$$

где:

$З_{ПЛ}$ - заработная плата тренеров-преподавателей;

$Д_О$ – должностной оклад по соответствующей ПКГ;

H_{OT} - норматив оплаты труда тренера – преподавателя, %.

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности.

3.5. Для проведения учебно – тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях кроме основного тренера –

преподавателя допускается привлечение тренера – преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучаемыми).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительного второго тренера – преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров – преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера – преподавателя, иного специалиста, составляет 50% от норматива оплаты труда основного тренера – преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучаемыми) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (*приложение №3 к Положению*);

подготовку спортсмена (обучаемого), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучаемым) спортивного результата (*приложение № 4 к Положению*).

3.6. Норматив оплаты труда тренеров – преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучаемыми), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучаемых) и другое).

3.7. Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя за подготовку спортсменов (обучаемых) в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучаемым) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий, и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня.

По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера - преподавателя спортсмен (обучаемый) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучаемый), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии (*с приложением 3 к Положению*), то размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки

спортсмена(обучающегося).

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (*приложение № 4 к Положению*) по достижениям, достигнутым в командных, парных или групповых дисциплинах устанавливается тренеру-преподавателю не индивидуально за каждого спортсмена (обучающегося), а в целом за командное, парное или групповое достижение.

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому тренеру-преподавателю или в другое учреждение за тренером - преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера - преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера - преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером – преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера – преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся) находившейся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с *приложением № 4 к Положению*, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

3.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и разработанных учреждением дополнительных общеразвивающих программ.

Объем учебно-тренировочного процесса, начиная с учебно-тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), может быть сокращен не более чем на 25%.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

4. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения должностям физической культуры и спорта, за исключением указанных в пунктах 2 и 3 Особенности, устанавливаются на основе минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей работников в области физической культуры и спорта, установленных настоящим Положением.

4.1. Заработная плата других работников учреждения по должностям физической культуры и спорта определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Ппк}),$$

где:

Зпл– заработная плата других работников учреждения по должностям физической культуры и спорта;

До – должностной оклад других работников учреждения по должностям физической культуры и спорта по соответствующей ПКГ;

Ппк– персональный повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением № 2 к Положению.

Персональные повышающие коэффициенты, приведенные в приложении № 2 к Положению, устанавливаются с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

5. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся работникам в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

6. Оплата труда работников, в том числе занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4 . Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников МАУДО СШ №2 производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за стаж работы (выслугу лет);
- повышающего коэффициента к должностному окладу за качество выполняемых работ;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Отдельным категориям работников муниципальных учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом администрации муниципального образования город Армавир.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300 %.

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

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях образования, учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

- при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 5 %;
- при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет – 10 %;

- при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 15 %;
- при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 20 %;
- при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 25 %;
- при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 30 %;

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии второй квалификационной категории;

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы имеющим почетное звание, спортивное звание, разряд или учёную степень по основному профилю профессиональной деятельности:

0,30 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в области «Физическая культура и спорт»;

0,25 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,20 – при наличии звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР» (если не установлен повышающий коэффициент за наличие высшей квалификационной категории);

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта» (если не установлен повышающий коэффициент за наличие первой квалификационной категории);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАУДО СШ №2.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и

работников за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – для которых рекомендуемые размеры повышающего коэффициента установлены в приложении № 2 к Положению оплаты труда работников МАУДО СШ №2, реализующих дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта (к разделу 3 настоящего Положения).

4.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАУДО СШ №2 может быть предусмотрено установление работникам учреждения стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Армавир, утвержденным правовым актом администрации муниципального образования город Армавир.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников:

руководителя структурного подразделения муниципального учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя муниципального учреждения, - по представлению заместителя руководителя муниципального учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения муниципального учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством или законодательством Краснодарского края.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и оплаты труда.

5.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
за работу в сельской местности;
за специфику работы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

5.3. Выплаты работникам МАУДО СШ №2, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАУДО СШ №2, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МАУДО СШ №2, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МАУДО СШ №2, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе

в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МАУДО СШ №2 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

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

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

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

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

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МАУДО СШ №2.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАУДО СШ №2 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

5.8. Отдельным категориям работников МАУДО СШ №2 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены премии:

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАУДО СШ №2, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению

руководителя учреждения работника, состоящего с МАУДО СШ №2 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

6.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАУДО СШ №2 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

работникам МОО – ко Дню учителя (5 октября);

работникам МУ ДО– ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) или ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

6.5. Премии, предусмотренные подпунктом 6.1., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАУДО СШ №2 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

Выплаты стимулирующего характера работникам МАУДО СШ №2 устанавливаются в процентном или абсолютном значении от оклада (должностного оклада), ставки, без учета объема учебной нагрузки (педагогической работы), количества ставок.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения МАУДО СШ №2 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

заместителя руководителя, иных работников муниципального учреждения, подчиненных руководителю муниципального учреждения

непосредственно; руководителя структурного подразделения, работников муниципального учреждения, подчиненных заместителю руководителя муниципального учреждения, - по представлению заместителя руководителя муниципального учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, - на основании представления руководителя структурного подразделения муниципального учреждения.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника муниципального учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника муниципального учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя муниципального учреждения) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

б) в случае рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждностью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией) заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц, (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов;

Размер и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

8. Условия оплаты труда руководителя МАУДО СШ №2, его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения дополнительного образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя:

8.2.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов.

8.2.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости.

8.2.3. Порядок отнесения муниципального учреждения дополнительного образования по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

8.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

8.2.5. Трудовой договор с руководителем заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.3. С учетом условий труда руководителям могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

8.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 4 и рассчитывается на календарный год.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

Приказом начальника Управления руководителю, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 4,0 для руководителя учреждения и не более 3,0 – для заместителей руководителя.

8.5. Приказом начальника Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

8.6. Руководители, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право по согласованию с начальником Управления осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителей и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

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

8.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы.

Порядок, критериями оценки и показателями эффективности работы разрабатываются и утверждаются приказом начальника Управления.

Размеры премирования руководителя устанавливаются приказом Управления сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

8.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника приказом Управления (в период временной нетрудоспособности руководителя) или распоряжением администрации муниципального образования город Армавир (в случае увольнения руководителя) на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В распорядительном акте о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 8.2 настоящего раздела, для соответствующего МУ.

9. Данное положение по оплате труда распространяет свое действие на правоотношение, возникшее с 01 января 2024 года.

**Приложение №1 к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2**

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников применительно к соответствующим
профессиональным группам**

1. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н; Постановлением Минтруда РФ от 5 марта 2004 г. № 30; Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30; Постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 31 октября 1984 г. № 320/21-22:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов:</p> <p>1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд:</p> <p>автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель погрузчика, водитель транспортно-уборочной машины, водитель электро- и автотележки, возчик, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, дезинфектор, жестянщик, зоолаборант серпентария (питомника), изготовитель пищевых полуфабрикатов, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, конюх, костюмер, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручнойковки,</p>	<p>8 121 рубль 8 365 рублей 8 616 рублей</p>

	<p> курьер, кухонный рабочий, лаборант химического анализа, лифтер, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, мойщик посуды, мойщик-уборщик подвижного состава, моторист (машинист), облицовщик-плиточник, обработчик справочного и информационного материала, обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор очистных сооружений, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, официант; парикмахер, пекарь, переплетчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, полотер, пошивщик шорно-седельных изделий, приготовитель кормов, приемщик заказов, приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений), приемщик пункта проката, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию в бане, раздатчик нефтепродуктов, рабочий по уходу за животными, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, радиооператор, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, садовник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, стеклопротирщик, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтер), телефонист, телефонист местной телефонной </p>	
--	--	--

	связи, токарь-расточник, токарь, тракторист, уборщик мусоропроводов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фильмопроверщик, фотограф, фотооператор, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	8 875 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд: автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, газосварщик, гладильщик, жестянщик, изготовитель пищевых полуфабрикатов, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, контролер-кассир, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручнойковки, лаборант по ультразвуковой технике, лаборант химического анализа, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист	8 875 рублей 9 142 рублей

	<p>компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист экскаватора, механик по техническим видам спорта, моторист (машинист), наездник, оператор стиральных машин, облицовщик-плиточник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, обувщик по ремонту обуви, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор котельной, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оптик медицинский, официант, парикмахер, пекарь, плотник, повар, пожарный, пошивщик шорно-седельных изделий, приготовитель кормов, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, телефонист, токарь, токарь-расточник, фильмопроверщик, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту</p>	
--	--	--

	аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов:</p> <p>6 квалификационный разряд</p> <p>7 квалификационный разряд:</p> <p>аппаратчик дегидрирования, аппаратчик экстрагирования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, маляр, газосварщик, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, машинист экскаватора, механик по техническим видам спорта, наездник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, оператор видеозаписи, оператор котельной, оптик медицинский, плотник, повар, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, столяр строительный, токарь, токарь-расточник, тренер лошадей, фотограф, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	<p>9 417 рублей</p> <p>9 700 рублей</p>
3	наименования профессий рабочих, по	9 991 рубль

квалификационный уровень	которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих	10 291 рубль

2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	8 365 рублей
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8 449 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	8 616 рублей
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией; должности служащих 1 квалификационного	8 703 рублей

	уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 961 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	8 875 рублей
2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 964 рублей
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 053 рублей
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 142 рублей

3. По занимаемым должностям работников МУ ДО ФК и С, отнесенных к должностям физической культуры и спорта на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 165н, приказом № 916н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
1	2	3
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	8 121 рубль
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	8 203 рубля
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		

1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8 324 рублей
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф, хореограф-репетитор	8 657 рублей
3 квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря, тренер-консультант; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	9 573 рубля

4. По занимаемым должностям работников МУ ДО ФКиС на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 216н и приказом № 761н:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2	3
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9 878рубля
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 175 рублей

5. По занимаемым должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	8 616 рублей
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	2	3
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	9 991 рубль
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 091 рубль

уровень		
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 522 рубля
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; тренер-преподаватель	13 524 рубля
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 649 рублей
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13 775 рублей
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	2	3
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12 730 рублей
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14 003 рубля

6. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526:

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1	2	3
3 квалификационный уровень	медицинская сестра (медицинский брат), медицинская сестра по массажу	9 895 рубля
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	10 094 рублей

2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1	2	3
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	14 288 рублей

7. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 121н, приказом № 570, приказом № 251н:

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
1	2	3
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	аккомпаниатор	9 991 рубль
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь, звукооператор	11 435 рублей

8. По занимаемым должностям работников сельского хозяйства на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 339н, приказом № 126н:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	агроном	10 291 рубль

**Приложение №2 к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2**

**РАЗМЕРЫ
персональных повышающих коэффициентов
к должностным окладам работников муниципальных
образовательных организаций и муниципальных учреждений
образования муниципального образования город Армавир
по должностям физической культуры и спорта**

№ п/п	Работники муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир по должностям в области физической культуры и спорта	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Аккомпаниатор, концертмейстер, тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, хореограф, хореограф-репетитор	не более 1,0
2	Администратор тренировочного процесса, дежурный по спортивному залу, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор по спорту, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, социальный педагог, специалист по подготовке спортивного инвентаря, спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, тренер-консультант, тренер-наездник лошадей	не более 3,0

**Приложение №3 к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2**

**НОРМАТИВ
оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку
обучающихся на этапах спортивной подготовки,
установленный в зависимости от численного состава
обучающихся на этапах спортивной подготовки
по группам видов спорта**

Вид дополнительной общеобразователь- ной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера- преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	спортивно - оздоровительный этап	весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап начальной подготовки	до года	4	4	4
		свыше года	8	7	6
	учебно- тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	12	11	10
		свыше 3 лет	15	14	12
	этап совершенствования спортивного мастерства	до года	23	21	18
		свыше года	30	26	23
этап высшего спортивного мастерства	без ограничени й	38	30	27	

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также

виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдлимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

2. По всем видам спорта, кроме игровых:

1) при формировании спортивной группы начального этапа подготовки третьего года обучения в состав группы должны входить спортсмены, имеющие юношеский спортивный разряд не ниже первого;

2) при формировании спортивной группы учебно-тренировочного этапа подготовки до трех лет в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже третьего спортивного разряда, свыше трех лет – не ниже второго спортивного разряда;

3) при формировании спортивной группы этапа совершенствования спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта;

4) при формировании группы этапа высшего спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивное звание не ниже мастера спорта России.

Для командных игровых видов спорта:

при формировании спортивной группы начального этапа подготовки третьего года обучения в состав группы должны входить спортсмены, имеющие любой юношеский спортивный разряд;

при формировании спортивной группы учебно-тренировочного этапа подготовки в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже первого юношеского или не менее пятидесяти процентов занимающихся спортивной группы должны быть победителями или призерами первенства или чемпионата Краснодарского края по указанному виду спорта при условии, что данные результаты были показаны в предшествующем году;

при формировании спортивной группы этапа совершенствования спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже первого спортивного;

при формировании спортивной группы этапа высшего спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта.

**Приложение №4 к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2**

**НОРМАТИВ
оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный
в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного
результата**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, (в % от должностного оклада)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по Олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта.			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
1.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
1.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейские юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200

1.5.	Этапы Кубка мира	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	100
		участие	75
1.6.	Первенство мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
		участие	100
1.7.	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
		участие	100
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
2.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	175
2.5.	Финал спартакиады молодежи России	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.6.	Финал спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	175
		4-6	150
2.7.	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2-3	50
2.8.	Чемпионат ЮФО	1	45
		2-3	35
2.9.	Первенство ЮФО	1	25
		2-3	15

2.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
2.11.	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
мальчики, девочки	4		
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
3.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
3.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
3.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
3.5.	Этапы Кубка мира	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	100
		участие	75
3.6.	Первенство мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
		участие	100
3.7.	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200

		5-6	175
		участие	100
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	175
		2-3	150
		4	125
		5-6	110
4.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2-3	150
4.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	125
		2-3	75
4.5.	Финал спартакиады молодежи России	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2-3	75
		4-6	55
4.7.	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
4.8.	Чемпионат ЮФО	1	40
		2-3	35
4.9.	Первенство ЮФО	1	25
		2-3	15
4.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
4.11.	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	400
		4-6	400
5.2.	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2-3	400

5.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2-3	300
5.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	300
		4-6	200
5.5.	Первенство мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
5.6.	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60
5.7.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
5.8.	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России.	1	35
		2-3	35
		4-6	25
5.9.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2-3	30
		4-6	20
5.10.	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
5.11.	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной, молодежный состав сборной, юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
5.12.	Чемпионат Краснодарского	1	10
5.13.	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры,	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
мальчики, девочки	4		
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			

6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1.	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
6.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал) Европейские игры	1	350
		2-3	300
		4	275
		5-6	250
		участие	200
6.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
		участие	150
6.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейские юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
		участие	150
6.5.	Этапы Кубка мира	1	150
		2-3	125
		4	100
		5-6	75
		участие	50
6.6.	Первенство мира	1	250
		2-3	225
		4	175
		5-6	150
		участие	100
6.7.	Первенство Европы	1	225
		2-3	200
		4	175
		5-6	150
		участие	100
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
7.2.	Кубок России	1	300

	(сумма этапов или финал)	2	250
		3	175
7.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	150
		4-6	100
7.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	150
		4-6	100
7.7.	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
7.8.	Чемпионат ЮФО	1	30
		2-3	25
7.9.	Первенство ЮФО	1	20
		2-3	15
7.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
7.11.	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4
В парных, групповых, командных неолемпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1.	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	135
		участие	110
8.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2-3	150
		4	125
		5-6	110
		участие	90
8.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2-3	130
		4	100

		5-6	85
		участие	75
8.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейские юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2-3	130
		4	100
		5-6	85
		участие	75
8.5.	Этапы Кубка мира	1	150
		2-3	125
		4	100
		5-6	75
		участие	50
8.6.	Первенство мира	1	125
		2-3	110
		4	85
		5-6	75
		участие	70
8.7.	Первенство Европы	1	110
		2-3	100
		4	75
		5-6	65
		участие	55
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	150
		2-3	130
		5	100
		5-6	85
9.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2-3	75
		4-6	55
9.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	100
		2-3	75
		4-6	55
9.7.	Спартакиада молодежи России	1	40

	и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	2-3	35
9.8.	Чемпионат ЮФО	1	25
		2-3	25
9.9.	Первенство ЮФО	1	15
		2-3	15
9.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
9.11.	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
мальчики, девочки	4		
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1.	Чемпионат мира	1	500
		2-3	400
		4-6	400
10.2.	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2-3	400
10.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2-3	300
10.4.	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2-3	300
		4-6	200
10.5.	Первенство мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
10.6.	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60
10.7.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.8.	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.9.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35
		2-3	35
		4-6	25

10.10.	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
10.11.	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
10.12.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1-3	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
мальчики, девочки	4		

Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее-ЮФО) устанавливается при условии наличия у занимающегося первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

2. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель учреждения имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Приложение №3
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
Председатель ППО

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ №2

_____/Е. В. Каричева
«25» марта 2024 года

_____/О.В. Романников
«25» марта 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем

Особый режим работы (с ненормированным рабочим днем) в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается для следующих должностей, предусмотренных штатным расписанием МАУДО СШ №2:

1. Директор (руководитель)
2. Заместитель директора по УСР
3. Заместитель директора по СМР
4. Заместитель директора по АХР
5. Медицинская сестра

Приложение №4
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
 Председатель ППО

_____/Е. В. Каричева
 «25» марта 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАУДО СШ №2

_____/О.В. Романников
 «25» марта 2024 года

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
 на 2024–2027 гг. МАУДО СШ №2**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:	
							улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	<i>Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.</i>	PM	22	21,80	Поэтапно до 2027 года	Замдиректора по АХР, уполномоченный по ОТ	-	-
2	<i>Реализация мероприятий по улучшению условий труда, разработанных по</i>	-	-	15,00	В соответствии с графиком	Замдиректора по АХР, уполномоченный по ОТ	-	-

	<i>результатам проведения спец. оценки</i>							
3	<i>Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда</i>	Чел.	3	4,50	2025	Уполномоченный по ОТ	-	-
4	<i>Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке</i>	Чел.	37	130,00	Ежегодно	Зам.директора по АХР, медсестра	-	-
5	<i>Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами</i>	Шт.	4	6,00	Ежемесячно	Зам.директора по АХР	-	-
6	<i>Оснащение помещений (спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)</i>	шт.	4	10,00	2 раза в год	Зам.директора по АХР	-	-
7	<i>Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда</i>	-	-	-	по мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	-
8	<i>Установка предохранительных,</i>	-	12	6,00	Ежемесячно	Зам.директора по АХР	-	-

	<i>защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты</i>							
9	<i>Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)</i>	-		8,00	1 раз в год	Зам.директора по АХР	-	-
10	<i>Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.</i>		1	6,00	1 раз в год	Зам.директора по АХР	-	-
	Итого			207,30			-	-

Приложение № 5
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
Председатель ППО

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ №2

_____/Е. В. Каричева
«25» марта 2024 года

_____/О.В. Романников
«25» марта 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: директор, заместитель директора по УСР, тренер-преподаватель, методист имеют право на длительный отпуск.

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

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на

длительный отпуск, учитывается:

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

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении

длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

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

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

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

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

Приложение № 6
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2

СОГЛАСОВАННО
 Председатель ППО

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАУДО СШ №2

_____/Е. В. Каричева
 «25» марта 2024 года

_____/О.В. Романников
 «25» марта 2024 года

**Перечень должностей педагогических работников,
 по которым при оплате труда учитывается квалификационная
 категория за выполнение педагогической работы по должности с другим
 наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают
 должностные обязанности, профили работы (деятельности)**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель