

Коллективный договор

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа «Юность»

на 2023-2026 годы.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО СШ «Юность»
Н.Г. Шмалько
«29» «Юн» 2023 год



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
В.В. Сахаров
«29» 2023 год



Печат выдается по запросу: зарплата, отпуск и т.д. (в соответствии с трудовым законодательством).

Уведомляется о регистрации коллективного договора (подписании).

Дата: 06.09.2023 г. № 63

Подпись: В.В. Сахаров

Подпись: Н.Г. Шмалько

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Юность» ст. Новомышастовской Красноармейского района, и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице директора МАУ ДО СПШ «Юность» - Шмалько Николая Григорьевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем), в лице председателя профсоюзной первичной организации – Сахарова Виктора Васильевича, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет». Вступить в трудовые отношения в качестве работника имеют право лица, достигшие 16 лет, а также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20. ТК РФ).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам планов, программ и другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, красным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее работы;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работода-

теля должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

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

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.17. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.18. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном учреждении с учётом их мнения. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.19. При установлении тренерам-преподавателям, для которых СШ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах.

2.20. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.21. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.22. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.23. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением

женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.1.4. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

3.1.5. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается приказом руководителя.

3.1.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.7. В МАУ ДО СШ «Юность» устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днём для тренерско-преподавательского состава и 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для администрации и остального персонала.

Начало работы для женщин: 8:00 часов, окончание работы 16:12 часов.

Начало работы для мужчин: 8:00 часов, окончание работы 17:00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00.

Тренерско-преподавательский состав работает по индивидуальному расписанию.

3.1.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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»).

3.1.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких измене-

ний, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.10. В случае, когда изменение организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию с советом трудового коллектива) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Согласно постановлению Правительства РФ 01.10.2002 года № 724, «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам в МАУ ДО СШ «Юность» 42 календарных дня, остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дня, работникам инвалидам – 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – 31 календарный день.

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

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

3.2.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 3 дня.
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.
- для проводов детей в армию - 3 дня.
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 дня.
- на похороны близких родственников - 3 дня.
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня.

Без сохранения заработной платы не более 14 суток в год.

3.2.3. 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).

3.2.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работникам, проходящим обучение в ВУЗ-е - до 15 календарных дней в году;

работникам готовящимся к защите диплома и государственным экзаменам - до 4 месяцев в году;

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.

3.2.5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

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

- работникам в возрасте восемнадцати лет;

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

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123ТК РФ).

3.2.9. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

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.132ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда работников государственных и бюджетных учреждений Краснодарского края и устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 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 компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнение соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников)

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

4.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4.7. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (зарплата за первую половину месяца), 10 число следующего месяца (зарплата за вторую половину месяца).

4.9. Согласно ФЗ РФ от 19.12.2022г. № 522-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», размер минимальной оплаты труда с 01.01.2023 года равен 16 242 рубля.

Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 6 ст. 81 ТК РФ). При этом не имеет значения, где был совершен аморальный поступок: на работе, в быту, общественном месте. К аморальным поступкам, несовместимыми с продолжением работы могут быть отнесены ру-

коприккладство и другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Работодатель обязуется:

4.10. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере среднего заработка, недополученной заработной платы и др. ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации (из фонда заработной платы)

4.11. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

4.12. Выплачивать заработную плату работнику 25 числа (зарплата за первую половину месяца) и 10 числа (зарплату за вторую половину месяца) каждого месяца и перечислять на указанный работником счет в банке.

4.13. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.14. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.15. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.16. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.17. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.18. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.19. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.20. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения, использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

5.10. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

VI. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель, с учётом мнения, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работникам, у которых заканчивается срок действия курсовой переподготовки.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников в случае потребности.

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования.

6.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям норматив оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.2. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 3).

7.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее заместителю, по значимости и престижу приравнять ее к основным службам (ст.217 ТК РФ).

7.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголка охраны труда.

7.6. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023-2026 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

7.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза предприятия.

7.8. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

7.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

7.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ).

7.11. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ). По результатам СОУТ разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

7.12. Обеспечить за счет собственных средств и средств фонда социального страхования:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) (приложение № 4 и приложение № 5);

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждение в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ).

7.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ). Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны

труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

7.16. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.17. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров.

Профсоюзная организация обязуется:

7.18. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.19. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.20. Избирать уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.21. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.22. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

7.23. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VIII. Гарантии и компенсации для работников

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение или строительство.

Работодатель обязуется:

8.3. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

8.4. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- расходы по найму жилого помещения (подтвержденными соответствующими документами);

- суточные питание (ст.167, ст.168 ТК РФ).

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

8.6. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об инди-

видуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Социальный фонд. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

8.7. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

8.8. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.10. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.11. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО СШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАУ ДО СШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального автономного учреждения до-
полнительного образования спортивной школы
«Юность»

1. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

1.1. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может пре-

предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, трудовую книжку не предоставляют: они обязаны предоставить ксерокопию трудовой книжки, заверенную администрацией и график работы (учебное расписание) на основном месте работы.

1.3. Прием на работу оформляется заключением трудового договора.

1.4. При приеме на работу, а равно переходе на другую работу администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности.

- ознакомить работника с настоящими правилами.

- проинструктировать по технике безопасности, правилам санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

1.5. На всех работников школы, проработавших свыше 5 дней, ведутся

трудовые книжки в установленном порядке.

1.6. На каждого работника школы ведется личное дело, которое состоит из листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, подготовки, выписки из приказа о назначении, переводе, поощрениях, увольнении, отпуске. Личное дело хранится в школе.

1.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде /ст.72 ТК РФ/, когда допускается временный перевод без согласия работника.

1.8. В соответствии с законодательством о труде /ст.80 ТК РФ/ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме в установленный законодательством срок.

В случае если работник расторгает трудовой договор по собственному желанию при наличии уважительных причин, препятствующих продолжению данной работы, администрация обязана освободить его в день, о котором этот работник просит.

1.9. 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, на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного органа школы.

1.10. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин /п.5 ст.81 ТК РФ/, прогул или отсутствие на работе более 4-х часов в течении дня без уважительных причин /п.б/а ст.81 ТК РФ/, появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения /п.б.б ст.81 ТК РФ/, совершение виновных действий, дающих основания для утраты доверия /п.7 ст.81 ТК РФ/, и совершения аморального поступка несовместимого с продолжением воспитательных функций /п.8 ст.81 ТК РФ/ производится администрацией школы при условии доказанности вины увольняемого работника и с учётом мнения профсоюзного органа школы. Отрицательное мнение органа школы не препятствует расторжению трудового договора.

1.11. В день увольнения администрация школы производит с работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежаще 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.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Все работники школы обязаны:

2.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации школы, использовать все рабочее время для полноценного труда, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.2. Систематически повышать свою деловую/производственную/ квалификацию;

2.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

2.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать требования санитарных правил, гигиену труда.

2.5. Соблюдать правила противопожарной безопасности и требования по охране служебных и производственных помещений;

2.6. Содержать своё рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях школы.

2.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.8. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.

2.9. Вести себя достойно на работе, в быту и в общественных местах, соблюдать этические нормы отношений в коллективе.

2.10. Участвовать в общественной жизни школы, принимать активное участие в ремонтных работах школы.

2.11. Вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарификационно-квалификационных справочников и нормативных документов органов государственного управления.

3. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ

Администрация школы обязана:

3.1. Организовать труд тренеров и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Закрепить за каждым работником

определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

3.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы в лагерях, на сборах, соревнованиях, исправное состояние помещений, площадок и сооружений, принимать меры по обеспечению учебно-тренировочной и оздоровительной работы необходимым оборудованием, материалами, инвентарем.

3.3. Осуществлять контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, выполнением программ подготовки спортсменов, соблюдение режима занятий и учебно-тренировочных сборов.

3.4. Своевременно внедрять и вносить предложения тренеров-преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы школы, проводить в жизнь решения коллектива школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.5. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы школы.

3.6. Обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда, перечислять заработную плату в установленные сроки.

3.7. Принимать меры по обеспечению трудовой и учебно-тренировочной дисциплины.

3.8. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным правилам.

3.9. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и воспитанниками всех требуемых инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности;

3.10. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников;

3.11. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком отпусков;

3.12. Компенсировать выход на работу в установленные для работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха;

3.13. Обеспечивать систематическое повышение квалификации тренеров-преподавателей и других работников школы;

3.14. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя для тренеров-преподавателей, с одним выходным днём, согласно расписанию занятий. Для руководящего, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. Выходными днями считать субботу и воскресенье/согласно ст. 111 ТК РФ/.

График работы утверждается директором школы и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

4.2. Работа в установленные для работника графиком выходные дни запрещена ТК РФ и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных трудовым законода-

тельством, с обязательной последовательной компенсацией в виде предоставления других дней отдыха.

4.3. Расписание занятий составляется администрацией школы по предъявлению расписания тренерами-преподавателями с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

4.4. Администрация школы организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников школы.

4.5. В случае неявки на работу по болезни работник обязан предъявить администрации листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.6. Заседание педагогического совета школы проводится в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца. Продолжительность заседания педагогического совета не должна превышать двух часов.

4.7. Заседания тренерских советов отделений проводятся в соответствии с планом работы, и проводятся один раз в месяц.

4.8. На занятиях с учащимися могут присутствовать директор школы, заместитель директора, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора или заместителя директора.

Во время занятий никому не разрешается делать замечаний тренерам-преподавателям по поводу их работы.

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

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

4.11. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- отменять по своему усмотрению расписание занятий.
- отменять, удлинять или сокращать занятия
- удалять учащихся с занятий
- курить в помещении и вблизи школы.

4.12. В помещениях школы запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах
- громкий разговор и шум на занятиях
- распитие спиртных напитков

5. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности
- выдача денежной премии, награждения ценными подарками.

Поощрения применяются с учётом мнения трудового коллектива.

5.2. Поощрения работника школы объявляется приказом директора и доводится до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

5.3. За особые заслуги работники предоставляются вышестоящим органам к поощрению, наградам и присвоению званий.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение

Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применена лишь в случае, предусмотренном законодательством о труде:

-за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если ранее к работнику применялись меры дисциплинарного взыскания — п.5 ст.81 ТК РФ.

-прогул, в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня, без уважительной причины п.б/а ст.81 ТК РФ.

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения п.б/б ст.81 ТК РФ.

-хищение по месту работы, установленное вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия п.б/г ст.81 ТК РФ.

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

6.2. Меры дисциплинарного взыскания применяются руководителем, имеющим право приема и увольнения привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника.

6.3 До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

6.4. Взыскание применяется непосредственно за нарушение трудовой дисциплины, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

6.5. Приказ о взыскании с указанием конкретного нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, и мотив применения объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания.

6.6. К работникам, имеющим взыскания, не применяются меры поощрения в течение срока действия этих взысканий.

6.7. Взыскание автоматически утрачивает свою силу, и работник считается не подвергшимся взысканию при условии, если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, если работник не допускал новых нарушений трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

6.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы /п.8 ст.81 ТК РФ/. При этом не имеет значения, где был совершен аморальный поступок: на работе, в быту или в общественном месте. К аморальным поступкам, несовместимым с продолжением педагогической работы могут быть отнесены рукоприкладство и другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

6.9. Договор с работником расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации /п3 ст. 81 ТК РФ/.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО СШ «Юность»



В.В. Сахаров

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
СШ «Юность»



Н.Г. Шмалько

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО СШ «Юность»**

1. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- не более 36 часов преподавательской работы в неделю.

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю для мужчин, для женщин 36 часов в неделю.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Юность» (далее – Положение) формируется в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным Законом от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный Закон «О физической культуре и спорту»»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с изменениями и дополнениями;
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

- на основании внесения изменений в постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» с изменениями и дополнениями;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 года № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» со всеми изменениями;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта»;
- постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;
- постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли образование» с изменениями и дополнениями;
- постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 13 ноября 2008 года № 3376 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район»;
- постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 21 августа 2023 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Красноармейского района, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта»;
- постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 19 октября 2017 года № 2016 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Красноармейская центральная районная больница»».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

1.4. Оплата труда работников МАУ ДО СП «Юность» (далее - учреждение) устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Красноармейской районной территориальной организацией профсоюза народного образования и науки РФ.

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников муниципального учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район, которые разрабатываются на основе

настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором или трудовым договором.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалифицированных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения. Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам специалистов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
--------------------------	--	------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		коэффициент
Базовый оклад – 8 472 рубля		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	0,00
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	0,08
3 квалификационный уровень	Старший тренер-преподаватель, старший инструктор методист	0,09

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения индексируются согласно нормативно правовым актам муниципального образования Красноармейский район.

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

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Перечень должностей и базовые оклады административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала:

Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по профессиональному квалификационному уровню (ПКУ)	размер ежем. денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодиче-
-----------	---------------	--	--

			скими изданиями
Старший тренер-преподаватель	8472	0,09	115
Тренер-преподаватель	8472	0,08	115
Методист	8472	0,09	115
Медицинская сестра	6155	0,22	
Лаборант	5823		
Специалист в сфере закупок	6662		
Инженер по эксплуатации плательного бассейна	6662		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5956		
Слесарь-сантехник	6455		
Уборщик служебных помещений	5855		
Дворник	5855		
Аппаратчик химводоотчистки	5956		

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Красноармейский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Оплата труда старшего тренера-преподавателя, тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) осуществляется согласно положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Красноармейского района, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта утвержденного постановлением администрации муниципального образования Красноармейский район № 1563 от 21.08.2023 года. Оплата труда старшего тренера-преподавателя и тренера-преподавателя производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее - занимающийся) на этапах подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.6. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункт 2.2. настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Красноармейского района.

утвержденными постановлением главы администрации муниципального образования Красноармейский район от 13 ноября 2008 года № 3376 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район» (с изменениями и дополнениями).

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.10. Размер оплаты за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ определяется соглашением между работником и работодателем и фиксируется в кадровых документах (соглашениях к трудовому договору, приказе). Размер оплаты может быть установлен как в фиксированной сумме, которая определяется с учетом должностного оклада, денежного поощрения и надбавки за сложность и напряженность с учетом объема выполненной работы по замещаемой должности так и в процентах от оклада, как к ставке по совмещаемой должности так и по основной работе. Сумма доплаты за совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ не должна превышать полную ставку совмещаемой должности (с учетом всех надбавок и доплат по штатному расписанию).

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 так же по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.11. Размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников

и руководителей учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАУ ДО СШ «Юность» может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы (выслугу лет);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ.

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при иных стимулирующих и компенсационных выплатах, устанавливается в процентном отношении к окладу.

3.2. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения по должности старший тренер-преподаватель и тренер-преподаватель, имеющем почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова

«Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Коэффициент применяется для всех должностей учреждения за исключением старшего тренера-преподавателя и тренера-преподавателя.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента.

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МАУ ДО СШ «Юность» предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок и выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников МАУ ДО СШ «Юность»;

ежемесячная надбавка молодым специалистам.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителя структурного подразделения муниципального учреждения, специалистов и иных работников, подчинённых 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.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие спортивные достижения;

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в за-

висимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Решение о введении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) до нормы 18 часов недельных (ставка), свыше нормы 18 недельных часов, на ставку (18 часов).

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Красноармейский район.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполненных работ).

3.12. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Данная выплата в образовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников:

учебно-вспомогательный персонал: медицинские работники (медицинская сестра);

обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений).

Денежные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузке.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные муниципальным образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

3.13. Ежемесячная стимулирующая надбавка может быть установлена педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов образовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа руководителя образовательного учреждения дифференцированно.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет при первичном трудоустройстве в муниципальные образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается муниципальным образовательным учреждением самостоятельно, с учетом обеспечения указанной надбавки финансовыми средствами.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАУ ДО СШ «Юность».

Оплата труда работников МАУ ДО СШ «Юность», занятых на тяжелых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании аттестации рабочих мест (СОУТ).

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и опасными условиями труда;
 за совмещение профессий (должностей);
 за расширение зон обслуживания;
 за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;
 за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест (СО-УТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Специалистам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

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

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

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и 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.

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

При премировании учитывается:

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно в размере до пяти окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

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

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

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам МАУ ДО СШ «Юность» может оказываться в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма и др.) в личной жизни работников.

6.2. Из фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

7. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором или дополнительными соглашениями к нему.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим полномочия учредителя, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учётом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения определяются трудовым договором, и устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения и его заместителей включенного в соответствующий перечень, утвержденный этим органом.

7.6. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплаты матери-

альной помощи определяется локальным актом управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципальных образовательных учреждений формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. 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, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

8.5. Управление образования администрации муниципального образования Красноармейский район, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Юность»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на

среднемесечное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесечное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 при пятидневной рабочей неделе и на 6 при шестидневной рабочей неделе (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри и судей, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Юность»

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей,
время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обу-

дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых

чения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению

1

2

(работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурные организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

II

Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)

Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением

III	нием; старшие методисты, методисты
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-
I	2
гражданской авиации	инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому

	обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

Примечание:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Юность»

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних

и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Феде-

рации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Юность»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу

Группа персонала	Наименование должности
Основной персонал	<u>Педагогический персонал</u> Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; концертмейстер; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель (включая старшего); методист (включая старшего); педагог-психолог; преподава-

Административно-управленческий персонал
Вспомогательный персонал

тель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тренер-преподаватель (включая старшего); учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь

Административно-управленческий персонал

Руководитель (директор, заведующий); заместители руководителя (заместители директора; заместители заведующего); главный бухгалтер

Учебно - вспомогательный персонал

помощник воспитателя; младший воспитатель; заведующий библиотекой; заведующий хозяйством; заведующий производством (шеф-повар); библиотекарь; бухгалтер; секретарь-машинистка; делопроизводитель; инженер по охране труда; лаборант; электроник; экономист; техник; специалист по кадрам; врач; медицинская сестра; старшая медицинская сестра; художник; инженер по эксплуатации плавательного бассейна; специалист в сфере закупок

Обслуживающий персонал

водитель автомобиля; механик; рабочий по уходу за животными; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; сторож; вахтер; оператор котельной; уборщик служебных помещений; уборщица; рабочий по уборке зданий; дворник; повар; кухонный рабочий; мойщик посуды; буфетчик; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кладовщик; костюмер; слесарь-сантехник; аппаратчик химводоочистки

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Юность»

ПЕРЕЧЕНЬ

специалистов муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район, которым устанавливается выплата компенсационного характера за работу в сельской местности

1. Руководящие работники:
директор, заведующий;

заместители директора, заместители заведующего;
главный бухгалтер, их заместители;

2. Специалисты:

педагогические работники: учитель, воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, концертмейстер, организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, методист, педагог-организатор, учитель логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, мастер производственного обучения, педагог-библиотекарь, инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания;

бухгалтер, экономист, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, библиотекарь, электроник, инженер по охране труда, лаборант, специалист в сфере закупок, инженер по эксплуатации плавательного бассейна и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей и профессий.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Юность»

1. Порядок

оплаты труда тренеров-преподавателей

1.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей (приложение 1 к настоящему Порядку) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов учебной (преподавательской) работы) на одну ставку, выплата оклад устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

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 (приложение 2 к настоящему Порядку);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к настоящему 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 учреждение.

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 учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

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

$$N_{от} = N_{отэл} + N_{отр} + C_s + K_b, \text{ где:}$$

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

$N_{отэл}$ - 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 2 к настоящему порядку), %;

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку), %;

C_s - выплаты стимулирующего характера;

K_b - выплаты компенсационного характера.

1.2.1. 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 ($N_{отэл}$), определяется по формуле:

$$N_{отэл} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где}$$

$N_{отэл}$ - 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;

$n_1, n_2, \dots, n_n$ - 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, %.

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

$$N_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

$N_{отр}$ - 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;

$N_1, N_2, \dots, N_n$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

1.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$Z_{пл} = D_0 + (D_0 \times N_{отр}), \text{ где:}$$

$Z_{пл}$ - заработная плата тренера-преподавателя;

D_0 - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

1.4. Оплата труда работников муниципального 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 из должностей.

1.5. 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 (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно 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 (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 2 к настоящему Порядку);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 3 к настоящему Порядку).

1.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

1.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) 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 (обучающийся) 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 (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

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 соревнова-

ний 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), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к настоящему 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.

1.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Приложение I к порядку оплаты труда тренеров-преподавателей

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ И МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

для должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад - 7 140 рублей		
квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02
. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад - 8 003 рублей		

1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,04
3 квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8 472 рубля		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	0,00
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист	0,08
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, методист	0,09
1	2	3
4 квалификационный уровень	старший методист	0,10

Приложение 2
к Порядку оплаты труда
тренеров-преподавателей

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 общеобразовательной 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 % от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные	Спортивно-	весь период	4	4	4

общеразвивающие программы	совершенствование спортивного мастерства	до года	20	20	20
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Совершенствование спортивного мастерства	свыше года	22	22	22
		до 3 лет	10	10	10
	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	свыше 3 лет	12	12	12
		до года	5	5	5
	Этап начальной подготовки	свыше года	6	6	6

Примечание:

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.

Приложение 3
к Порядку оплаты труда
тренеров-преподавателей

28
год

НОРМАТИВ

оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Красноармейского района в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях

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 ре-
---------------------------------------	--	---

			результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в % от должностного оклада)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
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
1	2	3	4
		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, Европейский 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	55
		2 - 3	55
1	2	3	4
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2 - 3	45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры; старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки	1	40
		1	35
		1	30
		1	25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
Официальные международные спортивные соревнования			
2.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
		участие	200
4	Всемирная универсиада, Юноше-	1	350

аров
13 год

	ские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	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	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
1	2	3	4
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	3	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	45
		2 - 3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры, старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки	1	30
		1	25
		1	20
		1	15
		Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта	
4.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400

ров
3 год

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),	1	30
1	2	3	4
	финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	30
		4 - 6	20
10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной; молодежный состав сборной; юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры; старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки	1	7
		1	6
		1	5
		1	4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
Официальные международные спортивные соревнования			
11	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
12	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2 - 3	300
		4	275
		5 - 6	250
		участие	200
13	Кубок Европы (сумма этапов или	1	300

аров
23 год

	финал)	2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
		участие	150
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
		участие	150
6.5	Первенство мира	1	150
		2 - 3	125
		4	100
		5 - 6	75
		участие	50
6.6	Первенство Европы	1	225
		2 - 3	200
		4	175
		5 - 6	150
		участие	100
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди	1	300
		2 - 3	275
1	2	3	4
7.1	сильнейших спортсменов	4	200
		5 - 6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		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	50
		2 - 3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры; старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки	1	30
		1	25
		1	20
		1	15

В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах

1
г. 2003
г. 23 год

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, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
		участие	75
1	2	3	4
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
		4	100
		5 - 6	85
		участие	75
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

харов
23 год

9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2 - 3	35
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2 - 3	40
9.9	Первенство ЮФО	1	35
		2 - 3	35
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры; старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки	1	25
		1	20
		1	15
		1	15
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
1	2	3	4
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

1
саров
23 год

10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры;	1	7
	старшие юноши, девушки;	1	6
	юноши, девушки;	1	5
	мальчики, девочки	1	4

га
 ахаров
 023 год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

ГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

У ДУ СШ «Юность»

В.В. Сахаров

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО

СШ «Юность»

Н.Г. Шматько

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МАУ ДО СШ «ЮНОСТЬ»

Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
						улучшаются условия труда		облагиваются условия труда	
						всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Оборудовать душе- вые и туалеты для техперсонала	2	2	270,00	2023- 2026		6	6	6	6

та
сахаров
2023 год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО СП «Юность»

В.В. Сахаров

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
СП «Юность»

И.Г. Шмалько

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ УСТАНОВЛЕНА БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Дворник	халат хлопчатобумажный фартук рукавицы куртка /утепл./ на 2,5 года плащ непромокаемый на 3г.	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 шт. 1 шт.	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
2	Аппаратчик химводоочистки	халат х/б на 1,5 г. фартук прорезиновый перчатки резиновые очки защитные	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. до износа	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
	Лаборант	халат х/б на 1,5 г. фартук прорезиновый перчатки резиновые очки защитные	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. до износа	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
	Слесарь-сантехник	костюм х/б рукавицы комбинированные	1 шт. 12 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
	Борщик лужебных помещений	халат х/б рукавицы комбинированные	1 шт. 6 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г.

тета
Сахаров
2023 год

		перчатки резиновые сапоги резиновые	2 пары 1 пара	Пр. № 541 от 01.10.2008г.
6	Медсестра	халат и шапочка х/б перчатки резиновые	1 шт. 12 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
7	Рабочий по ремонт и комплекс- ному об- служива- нию зданий	костюм х/б сапоги резиновые рукавицы комбини- рованные	1 шт. 1 пара 6 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.

ста
Сахаров
2023 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО СШ «Юность»

В.В. Сахаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договоруУТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ ДО
СШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



ПЕРЕЧЕНЬ ПОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО СМЫ- ВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и произ- водственных факторов	Норма выдачи на 1 работни- ка в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Лаборант	Учебно- вспомогатель- ный персонал	Мыло туал.	работа с хлоркой, ра- бота с хими- ческими ре- активами	10 шт/мес. 200 г
2	Уборщик служебных помеще- ний	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал.	уборка сан. узлов, душе- вых, бассей- на и т. д.)	200 г 500 г 500 г 400 г
3	Слесарь- сантехник	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал.	обслуж. слу- жебных по- мещений	200 г
4	Дворник	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал.		200 г
5	Рабочий по ремон- ту и ком- плексному обслужи- ванию зданий	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал.		200 г
6	Аппарат- чик хим- водоочи- стки	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туалет.		20 л/мес. 10 л/мес 200 г

г.г.г.
Сахаров
2023 год