Директор МАУ ДО СШШ

Ургарчева Т.Г.

(Ф.И.О.)

«8» сентября 2023 г.

Председатель профсоюзного

Простякова А.С.

(Ф.И.О.)

«8» сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

на период с «8» сентября 2023 по «7» сентября 2026 годы

Государственное казённое учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения города Армавира"
Уведомительная регистрация коллективного договора,
Дата 08.09.2023 № 176
Ведущий специалист
Н.А. Мизайко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЕ (далее – организация).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя –директора образовательной организации Ургарчевой Татьяны Григорьевны (далее - работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – профсоюзного комитета организации в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профсоюзный орган) Простяковой Анастасии Сергеевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха;

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

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

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы с новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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 (изменение числа учебных групп, или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из нагрузки тренера-преподавателя на учебный год и количества часов по учебному плану на каждую группу, с согласованием профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ТК РФ ст. 333.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

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

2.4.3. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.4.4. При установлении учебной нагрузки тренеров-преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

2.4.6. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.4.13. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологии в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст. 312.9 ТК РФ, осуществляет временный перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения профсоюзного органа организации.

2.4.14. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения профсоюзного органа организации.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Профсоюзный орган организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя профсоюзного органа организации в проведении аттестации работников.

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

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (при наличии средств в учреждении).

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

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).
- педагогические работники образовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет).

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

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1 раз в три месяца в течение учебного года;

- осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности не реже 1 раз в полгода, в размере до 1 должностного оклада, при наличии ФОТ;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1 раз в три месяца в течение учебного года;

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

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее).

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. В МАУ ДО СШШ установлена шестидневная рабочая неделя, один выходной.

Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов. Для обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений), работа которых носит сменный характер, продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденным графиком смен.

Продолжительность рабочего времени сторожа (вахтера) устанавливается при суммированном учете рабочего времени, учетный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожа (вахтера) определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен в видном месте не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - до 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы

на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

В соответствии с производственной необходимостью, по заявлению педработника, ему может быть увеличена продолжительность рабочего времени в неделю для выполнения утвержденной педагогической нагрузкой на учебный год, так как приказ МОН РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) верхний предел педагогической нагрузки тренеров-преподавателей не устанавливает.

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

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

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

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

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

4.1.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, соревнованиях, турнирах, спортивно-массовых мероприятий, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель не вправе использовать по своему усмотрению, должен согласовывать с администрацией.

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

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

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

4.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены учебных занятий, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, с согласия профкома.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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

4.1.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня

(смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

директор – 42 календарных дня;

заместитель директора по учебно-спортивной работе – 42 календарных дня;

заместитель директора по методической работе – 42 календарных дня;

инструктор-методист – 42 календарных дня;

тренер-преподаватель – 42 календарных дня;

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работнику в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (приложение № 7).

4.2. Стороны договорились:

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - до 7 календарных дней;

- рождения внуков –1календарный день;

- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- за стаж работы в организации (более 10 лет) - до 3 календарных дней.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия- 1 календарный день;

- председателям профсоюзного органа организаций – 5 календарных дней;

- членам профсоюзного органа организации – 3 календарных дня;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 1 календарный день;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;\

- инвалидам – 3 календарных дня;

- до 14 календарных дней младшему обслуживающему персоналу: за работу, не входящую в должностные обязанности в течение года (поручения замдиректора по АХР, директора); за участие в ремонте школы и др., при условии, что за это не было выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат.

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

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 22 число текущего месяца, окончательный расчет 7 число следующего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*приложение № 2*), разработанного на основании постановления администрации муниципального образования город Армавир № 3589 от 21 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир» и изменений к нему, постановления администрации муниципального образования город Армавир от 09.01.2017 г. №2 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир», постановления постановлением главы муниципального образования город Армавир от 30 августа 2023 года №2046 «О внесении изменений в

постановление администрации муниципального образования город Армавир № 2 от 09.01.2017 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир».

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 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 урегулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета МАУ ДО СШШ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.4. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае и МО город Армавир.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

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

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

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

5.1.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее, чем утвержденные минимальные размеры окладов заработной платы по ПКГ. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор учреждения самостоятельно устанавливает оклады заработной платы с учетом минимальных повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Заработная плата тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированных спортсменов, исходя из установленного размера должностного оклада.

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

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 3, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 50% от МРОТ (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 50 % от МРОТ (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 50 % от МРОТ лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

6.1.10. Организует в учреждении места для питания или комнаты для приема пищи, где имеется электрочайник и электроплита для подогрева пищи.

6.1.11. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства, два раза в течение года по 1000 (тысяча) рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.1.12. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 50% от МРОТ следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет: всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

6.1.13. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программы пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки ПФ РФ и отраслевого пенсионного фонда.

6.1.14. Предпринимает меры по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа обучающихся и молодежи:

- закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые приступивших к работе;

- В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

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

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

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

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% суммы

затрат на оказание образовательных услуг. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (приложение № 5 к коллективному договору).

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

7.1.4. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.7. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера..

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях

снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного органа организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

8.2.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзу помещения как для постоянной работы профсоюзного органа организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять Профсоюзу организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с профсоюзным органом организации производится:

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.3.4. С предварительного согласия профсоюзного органа организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

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

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

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

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ 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.

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

9.2. 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.

9.3. 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).

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

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

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

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно

денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, использования и хранения персональных данных.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении директором учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность

представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях потери кормильца, несчастных случаях, тяжелой продолжительной болезни, смерти, стихийных бедствий.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

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

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

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда.

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

4. Положение об оказании материальной помощи.

5. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023-2026 г.г. МАУ ДО СШШ.

6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение №1
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПО МАУ ДО СШШ
_____ [illegible]
"8" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.Г. Ургарчева
"8" сентября 2023 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

1. Общие положения.

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками МАУ ДО СШШ.

1.1. Условия труда работников МАУ ДО СШШ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

Условия труда работников школы, не урегулированные Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, коллективным договором, трудовым договором, определяются ТК РФ и другими нормативными актами трудового законодательства РФ.

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 37) каждый человек имеет право на труд, который он сам выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Трудовая дисциплина в МАУ ДО СШШ обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за доблестный труд.

1.4. Руководящими работниками МАУ ДО СШШ являются: директор, заместитель директора по учебно-спортивной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные 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 получаемой 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.

2.2.Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме с указанием должности, места работы, даты возникновения трудовых правоотношений и размера должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат. Трудовой договор составляется в 2 экземплярах, один из которых передается работнику.

2.3.При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2.4.Срок испытания при приёме на работу на не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор с работником расторгается.

2.5.При заключении трудового договора лица, поступающие на работу в учреждение, предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, 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;
- справка об отсутствии судимости.

При поступлении на работу работник обязан пройти по направлению работодателя медицинский осмотр и предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний.

Прием на работу без предъявления документов не допускается.

Запрещается требовать от работников при приёме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством. Специалисты, окончившие высшее и специальные учебные заведения, принимаются на работу при наличии спортивных разрядов по шахматам и шашкам.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора либо с фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) с последующим оформлением трудового договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе

2.6.При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы:

- знакомит его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

- знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка;

- инструктирует по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением Инструктажа в журнале установленного образца.

2.7.На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

2.8.На каждого тренера-преподавателя школы ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров (УФ№Т-2), автобиография, ксерокопии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении, копии приказов (выписки) о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

После увольнения работника его личное дело хранится в школе.

2.9.Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности после получения заполненного обходного листа, расчет (ч.4, ст. 84.1 ТК РФ).

Днём увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- Работники школы вправе обращаться к директору и другим руководящим работникам по всем вопросам, связанным с их работой.

- О выполненных мероприятиях предусмотренных Коллективным договором, администрация школы отчитывается перед общим собранием.

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника под роспись с коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте; установленными гарантиями и компенсациями; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2 Работник обязан:

- строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

- соблюдать трудовую дисциплину - без опоздания приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздержаться от воздействия, мешающего другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- соблюдать требования ТБ и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свою квалификацию;

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

- заботиться об укреплении своего здоровья, соблюдать правила личной гигиены, не допускать действий и поступков, угрожающих своему здоровью и здоровью окружающих;

- бережно относиться к личному и государственному имуществу, нести материальную ответственность за причинённый ущерб в соответствии с действующим законодательством, экономно расходовать материалы, воду, электрическую энергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу;

- бережно относиться к природе, не допускать действий и поступков, наносящих вред окружающей среде; проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

Тренеры - преподаватели несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, спортивно-массовых и

культурно-массовых мероприятий, организуемых школой. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщить администрации школы.

3.6. В установленном порядке приказом директора школы в учебно-тренировочной работе и в группах комплексного обучения из тренеров-преподавателей назначается классный директор (куратор), заведующий учебным кабинетом, турнирным и актовым залами.

3.7. Работникам школы за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ устанавливаются доплаты в соответствии с Положением о стимулировании деятельности работников школы.

3.8. Круг основных обязанностей работников определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ, должностными инструкциями и положениями.

4. Основные обязанности администрации.

4.1. Администрация школы обязана:

- определять совместно с педагогическим советом основные направления развития шахматной школы;
- руководить работой педагогического совета;
- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за выполнением членами школьного коллектива должностных обязанностей, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществлять контроль за выполнением учебных программ по видам спорта, содержанием и эффективностью учебно-тренировочных занятий, соблюдением требований безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;
- периодически отчитываться о своей деятельности перед общим собранием школы;
- работника, появившегося в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- организовывать учебно-тренировочную, воспитательную и методическую работу;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение элементов передового опыта работников школы и других трудовых коллективов спортивных школ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками их квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию тренеров-

преподавателей; создавать необходимые условия для совмещения работы с учёбой в учебных заведениях, для повышения профессионального мастерства тренерско-преподавательского состава;

- неуклонно соблюдать законодательство о труде, Правила охраны труда, улучшать условия работы;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, профессиональную заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками всех требований ТБ, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;

- обеспечивать учёт, сохранность и пополнение учебно-материальной базы;

- соблюдать правила санитарно-гигиенического режима, охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

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

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

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

4.2. Работодатель обязан:

- Администрация школы и тренеры-преподаватели несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в спортивно-массовых мероприятиях, организованных школой. О всех случаях травматизма сообщает в Управление образования администрации муниципального образования город Армавир.

-осуществлять свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом, а также с учётом мнения трудового коллектива.

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Расписание учебных занятий (тренировок) составляется администрацией школы по представлению тренера-преподавателя в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха учащихся, обучения их в общеобразовательных школах.

5.2. Норма рабочего времени, согласно ст. 333 ТК РФ для тренеров-преподавателей - до 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В соответствии с производственной необходимостью, по заявлению педработника ему может быть увеличена продолжительность рабочего времени в неделю для выполнения утвержденной педагогической нагрузкой на учебный год, так как приказ МОН РФ №1601 от 22 декабря 2014 года ««О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) верхний предел педагогической нагрузки тренеров-преподавателей не устанавливает.

МАУ ДО СШШ работает без выходных дней.

МАУ ДО СШШ работает без каникул за исключением праздничных, нерабочих дней.

С 1 сентября по 15 сентября производится комплектация спортивно-оздоровительных групп, групп базового уровня.

Списки учащихся, расписание учебных занятий на новый учебный год для спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки первого года обучения должны быть представлены администрации МАУ ДО СШШ до 15 сентября.

- для групп начальной подготовки выше первого года обучения, тренировочных групп до 1 сентября.

Во время каникул и по окончании учебного года в общеобразовательных школах, других учебных заведениях (летнее время), количество обучающихся воспитанников может составлять до 50% списочного состава, а также в период проведения городских, краевых, Всероссийских спортивных соревнований.

5.3. Объём учебной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадров комплектованием учебных групп и других условий работы МАУ ДО СШШ. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3.1. Тренерам-преподавателям, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Продолжительность рабочего времени административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов. Режим работы административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, утверждается ежегодно в приказе директора МАУ ДО СШШ «О режиме работы МАУ ДО СШШ». Для обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений), работа которых носит сменный характер, продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденным графиком смен.

Продолжительность рабочего времени сторожа (вахтера) устанавливается при суммированном учете рабочего времени, учетный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожа (вахтера) определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен в видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к спортивно-массовой работе согласно календарным планам школы или продолжают учебно-тренировочные занятия в группах, выполнение общественно полезных работ в учебных кабинетах и прилегающей территории МАУ ДО СШШ. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Общее собрание трудового коллектива школы проводится, не реже 2-х раз в год и по мере необходимости. Заседания педсовета проводятся не реже 4 раз в год и по мере необходимости.

5.7. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласию с профсоюзным комитетом с учётом необходимого обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по Управлению образования администрации города, другим работникам по школе.

5.8. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении школы и на территории школы.

5.9. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе с разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

5.10. Тренер-преподаватель обязан за 15 минут до занятий находиться на рабочем месте.

5.11. Тренеры-преподаватели обязаны принимать участие в проведении общешкольных спортивных и культурно-массовых мероприятиях

- спортивных турнирах, соревнованиях;
- конкурсах;
- конференциях, семинарах, открытых занятиях;
- мероприятиях по повышению квалификации и т.п.

5.12. Тренеры-преподаватели дважды в год (декабрь, май) обеспечивают сдачу учащимися контрольных нормативов по общей физической подготовке учащихся.

5.13. Тренеры-преподаватели, инструктор-методист дважды в год (декабрь, май) проводят мониторинг успешности обучения учащихся (повышение спортивных разрядов, сохранность контингента учащихся).

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцово выполняемые трудовые обязанности, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе применяются поощрения:

- объявление благодарности,
- выдача премий (стимулирующих выплат),
- награждение ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего в профессии.

6.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие организации для награждения, присвоения почётных званий, значков.

6.3. Поощрения объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником

5.9. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе с разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

5.10. Тренер-преподаватель обязан за 15 минут до занятий находиться на рабочем месте.

5.11. Тренеры-преподаватели обязаны принимать участие в проведении общешкольных спортивных и культурно-массовых мероприятиях

- спортивных турнирах, соревнованиях;
- конкурсах;
- конференциях, семинарах, открытых занятиях;
- мероприятиях по повышению квалификации и т.п.

5.12. Тренеры-преподаватели дважды в год (декабрь, май) обеспечивают сдачу учащимися контрольных нормативов по общей физической подготовке учащихся.

5.13. Тренеры-преподаватели, инструктор-методист дважды в год (декабрь, май) проводят мониторинг успешности обучения учащихся (повышение спортивных разрядов, сохранность контингента учащихся).

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцово выполняемые трудовые обязанности, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе применяются поощрения:

- объявление благодарности,
- выдача премий (стимулирующих выплат),
- награждение ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего в профессии.

6.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие организации для награждения, присвоения почётных званий, значков.

6.3. Поощрения объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником

объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

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

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАУ ДО СШШ
_____ Е.С. Прохникова
"1" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.Г. Ургарчева
"1" сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУ ДО СШШ.

Положение об оплате труда работников МАУ ДО СШШ (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года № 3589 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир» (с изменениями), постановления администрации муниципального образования город Армавир №2 от 09.01.2017 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир», (с изменениями), постановлением главы муниципального образования город Армавир от 30 августа 2023 года №2046 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир № 2 от 09.01.2017 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир», в целях совершенствования оплаты труда работников МАУ ДО СШШ.

Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работникам организации, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация размера минимальной заработной платы работников организации производится работодателем с учетом роста величины МРОТ.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
условия оплаты труда руководителя МАУ ДО СШШ и его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

1.6. Оплата труда работников МАУ ДО СШШ осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.7. Объем утвержденных назначений на обеспечение выполнения функций МАУ ДО СШШ, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг.

Заработная плата работников МАУ ДО СШШ (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МАУ ДО СШШ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть менее, чем утвержденные минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

В случаях, когда заработная плата работников МАУ ДО СШШ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников МАУ ДО СШШ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Штатное расписание МАУ ДО СШШ утверждается директором МАУ ДО СШШ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Оплата труда работников МАУ ДО СШШ 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, (базовых должностных окладов) базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзного комитета МАУ ДО СШШ.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются директором МАУ ДО СШШ на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор МАУ ДО СШШ самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по ПКГ и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников МАУ ДО СШШ отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Установление окладов (должностных окладов), ставок работников МАУ ДО СШШ, должности которых не включены в приложение №1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального

образования город Армавир, утвержденными нормативно-правовыми актами главы муниципального образования город Армавир.

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

2.6. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда МАУ ДО СШШ.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат 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 и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Оплата труда тренеров-преподавателей

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

Оплата труда тренеров-преподавателей производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку учащихся на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена (учащегося), установленному в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-

преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного учащегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

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

$Н_{от} = Н_{отэп} + Н_{отр}$, где:

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

$Н_{отэп}$ - норматив оплаты труда за подготовку учащихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению), %;

$Н_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (учащихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению), %;

3.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку учащихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ($Н_{отэп}$), определяется по формуле:

$Н_{отр} = (К1 \times Н1 + К2 \times Н2 + \ldots к_n \times н_n)$, где:

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

$к_2$, $к2,\ldots к_n$ - количество учащихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$н_2$, $н_2,\ldots н_n$ - норматив оплаты труда за подготовку учащихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

3.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (учащегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата ($Н_{отр}$), определяется по формуле:

$Н_{отр} = (к_1 \times н_1 + к_2 \times н_2 + \ldots к_n \times н_n)$, где;

$Н_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (учащегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата, %;

$к_2$, $к_2,\ldots к_n$ - количество спортсменов (учащихся), показавших спортивный результат, человек;

$н_2$, $н_2,\ldots н_n$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (учащегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата, %.

3.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$З_{пл} = Д_о \times Н_{от}$, где:

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

$Д_{о}$ - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$Н_{от}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

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

3.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (учащимися).

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 (учащимися) за:

подготовку учащихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

подготовку спортсмена (учащегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

3.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей должен быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (учащимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (учащихся) и другое).

3.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (учащихся) в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца,

следующего за месяцем, в котором спортсменом (учащимся) 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 (учащийся) 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 (учащийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (учащегося).

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

Перевод спортсмена (учащегося) 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 (учащийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (учащегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (учащегося).

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

Закрепление спортсмена (учащегося) 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 (учащийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (учащегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

3.8. 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.

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты)

4.1. Оплата труда работников МАУ ДО СШШ производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персонального повышающего коэффициента к окладу;

повышающего коэффициента к окладу за стаж работы (выслугу лет);

повышающего коэффициента к должностному окладу за качество выполняемых работ;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работу (выслугу лет).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

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

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

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

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 из имеющихся оснований, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам 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 (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение 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;

Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

Другие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАУ ДО СШШ.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы рассчитываются от установленного базового оклада (должностного оклада) работника. Выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к установленному базовому окладу (должностному окладу) работника.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя МАУ ДО СШШ с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников МАУ ДО СШШ, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

При этом работодатели директор МАУ ДО СШШ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2 Перечень видов выплат компенсационного характера.

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

5.2.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на и тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.Порядок и условия премирования работников

6.1. В целях поощрения работникам МАУ ДО СШШ могут быть установлены премии:

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

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ);

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-. 65-, 70-летнего возраста).

Премирование осуществляется по решению руководителя МАУ ДО СШШ в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: заместителей руководителя, инструкторов-методистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением пункта 6.3.

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

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО СШШ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУ ДО СШШ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

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

- пяти окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

- трёх базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МАУ ДО СШШ);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАУ ДО СШШ среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику, которому установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6.7. Из фонда оплаты труда работникам МАУ ДО СШШ может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор МАУ ДО СШШ на основании письменного

заявления работника МАУ ДО СШШ и Положения об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО СШШ.

6.8. При формировании оплаты руда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку учащихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава учащихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение №3 к Положению):

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (учащегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (учащимся) спортивного результата (приложение №4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

6.9. При формировании оплаты труда спортсменам – инструкторам, устанавливается доплата стимулирующего характера:

Норматив оплаты труда спортсмена-инструктора за показанный результат (приложение №5 к Положению).

Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

7. Условия оплаты труда директора МАУ ДО СШШ и его заместителей

7.1.Заработная плата директора МАУ ДО СШШ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора определяется трудовым договором, дополнительным соглашениями к нему, устанавливается органом администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение, не может превышать двух размеров средней заработной платы работников МАУ ДО СШШ.

Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МАУ ДО СШШ.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МАУ ДО СШШ (без руководителя, с учетом всех видов источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению органа администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый органом администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение.

7.3. При расчете средней заработной платы работников МАУ ДО СШШ для определения размера должностного оклада директора учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МАУ ДО СШШ, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МАУ ДО СШШ независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

7.4. Расчет средней заработной платы работников МАУ ДО СШШ осуществляется за период с 1 сентября по 31 августа, предшествующий году установления должностного оклада директора МАУ ДО СШШ.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год/, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение.

7.5. Средняя заработная плата работников МАУ ДО СШШ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников МАУ ДО СШШ за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников МАУ ДО СШШ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МАУ ДО СШШ.

7.6. При определении среднемесячной численности работников МАУ ДО СШШ учитываются среднемесячная численность работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях неполного

рабочего времени, и среднемесячная численность работников МАУ ДО СШШ, являющихся внешними совместителями.

7.7. Среднемесячная численность работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 -го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников МАУ ДО СШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МАУ ДО СШШ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МАУ ДО СШШ на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МАУ ДО СШШ как один человек (целая единица).

7.8. Работники МАУ ДО СШШ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников МАУ ДО СШШ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа МАУ ДО СШШ человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.9. Среднемесячная численность работников МАУ ДО СШШ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников МАУ ДО СШШ, работавших на условиях неполного рабочего времени (п.7.8 данного Раздела).

7.10. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5.5. раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам, если иное

не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

7.11. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 4,5,6 настоящего Положения.

Орган администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

7.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

8. Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов

8.1. Оклады (должностные оклады) спортсменов-инструкторов (далее - спортсмен) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов.

8.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат (приложение № 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$З_{пл} = Д_{о} \times Н_{от}$, где:

$З_{пл}$ - заработная плата спортсменов;

$Д_{о}$ - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$Н_{от}$ - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению), %.

8.3. Оплата труда спортсменов 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 раздельно по каждой из должностей.

8.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По

всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100%.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 4,5,6 настоящего Положения.

В случае истечения 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, срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов, предусмотренного приложением № 5 к настоящему Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

Зпл = До х Ппк, где:

Зпл - заработная плата работников;

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

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению).

Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 4,5,6 настоящего Положения.

9.2. По решению руководителя МАУ ДО СШШ на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

9.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

9.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

9.5. Поездки (на учебно-тренировочные сборы и в спортивно-оздоровительные лагеря с учащимися-спортсменами, на судейскую практику, судейские семинары) для тренеров-преподавателей, инструктора-методиста, заместителя директора по УСР, МР относятся к основной деятельности на основании Устава МАУ ДО СШШ, учебных программ, учебных планов, планов методической работы, образовательных программ и программ спортивной подготовки МАУ ДО СШШ и считаются служебными поездками, а не служебными командировками, так как постоянная работа вышеперечисленных сотрудников осуществляется в пути и носит разъездной характер (ст. 166 ТК РФ). Заработная плата данных сотрудников, находящихся в служебных поездках, сохраняется в полном объёме по основному месту работы, за весь период служебной поездки.

9.6. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников МАУ ДО СШШ, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, производится на основании и в полном соответствии со статьёй 168.1 Трудового кодекса РФ, по нормам, утверждённым Постановлением Главы администрации Краснодарского края, приказом Министерства образования и науки Краснодарского края, приказом Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края. Приказы по служебным поездкам оформляются в книге приказов по отпускам, командировкам под колонтитулом «к», но фразой «направить в служебную поездку».

Настоящее Положение об оплате труда вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ И МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих МАУ ДО СШШ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад (должностной оклад) – 7140 рублей		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	0,00
2 квалификационный уровень	Спортивный судья	0,02
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад (должностной оклад) – 8003 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, 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, хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря, старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад (должностной оклад) – 9 146-рублей		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель, инструктор-методист	0,08
3 квалификационный уровень	Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	0,09

Минимальные размеры базовых окладов (должностных окладов) заработной платы на момент последней индексации заработной платы общих профессий рабочих

Учитываются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

№	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Разряд	Базовые оклады (должностные оклады) на момент последней индексации)	Минимальный повышающий коэффициент	Оклад
1	Общие профессии рабочих	1	5855,00	0,00	5855,00
2		2	5956,00	0,00	5956,00
3		3	6054,00	0,00	6054,00
4		4	6156,00	0,00	6156,00
5		5	6261,00	0,00	6261,00
6		6	6458,00	0,00	6458,00
7		7	6663,00	0,00	6663,00
8		8	6862,00	0,00	6862,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
к должностным окладам работников учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Старший тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	Не более 1,0
2	Тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	Не более 1,0
3	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0 – 3,0
4	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0 – 3,0
5	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0 – 3,0
6	Инструктор по спорту	1,0 – 3,0
7	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0 – 3,0

Примечание:

Повышающие коэффициента работникам устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного учащегося

Вид дополнительной образовательной 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
	Спортивно-оздоровительный	весь период	3	3	3
	Начальной подготовки	до года	4	4	4
		свыше года	8	7	6
	Учебно - тренировочный (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	12	11	10
		свыше 3-х лет	15	14	12
	Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	23	21	18
		Свыше года	30	26	23

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
3) к третьей группе относится все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр.

2. По всем видам спорта, кроме игровых:

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

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

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

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

Для командных игровых видов спорта:

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯСПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Размер норматива оплаты труда в процентах от оклада тренера – преподавателя за подготовку высококвалифицированного учащегося

В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах

Официальные международные спортивные соревнования		
Наименование соревнований	Занятое место	Норматив оплаты труда
1	2	3
Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
	2-3	350
	4	300
	5-6	275
	участие	250
Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
	2-3	300
	4	275
	5-6	250
	участие	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
	2-3	275
	4	200
	5-6	175
	участие	150
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	1	300
	2-3	275
	4	200
	5-6	175
	участие	150
Этапы Кубка мира	1	150
	2-3	125
	4	100
	5-6	75
	участие	50
Первенство мира	1	250
	2-3	225
	4	175
	5-6	150
	участие	100
Первенство Европы	1	225
	2-3	200
	4	175
	5-6	150
	участие	100

Официальные всероссийские и региональные соревнования		
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	300
	2-3	275
	4	200
	5-6	175
Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
	2	250
	3	175
Первенство России (среди молодежи)	1	200
	2-3	175
	4-6	100
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
	2-3	150
	4-6	100
Финал Спартакиады молодежи России	1	200
	2-3	175
	4-6	100
Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
	2-3	150
	4-6	100
Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
	2-3	40
Чемпионат ЮФО	1	30
	2-3	25
Первенство ЮФО	1	25
	2-3	15
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры, старшие юноши, девушки, юноши, девушки, мальчики, девочки	1-3	7,6,5,4

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренера – преподавателя за подготовку высококвалифицированного занимающегося (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО) устанавливается при условии наличия у занимающегося первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

2. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель муниципального учреждения имеет право снизить размер норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75%.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯСПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Норматив оплаты труда спортсменов-инструкторов за показанный спортивный результат (в %)

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Неолимпийские виды спорта							
Чемпионат мира	520	468	468	416	364	364	312
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада, Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
Кубок мира (сума этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
Первенство мира	312	260	260	234	208	208	156
Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
Чемпионат России	364	312	312	162	146	146	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-
Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Расчет оплаты труда тренеров-преподавателей и тренеров) МАУ ДО СШШ, работающих на комплексных учебных группах и использующих бригадный (комплексный) метод обучения

Оплата труда тренеров-преподавателей (тренеров) МАУ ДО СШШ по нормативам за одного учащегося (спортсмена) устанавливается в зависимости от численного состава учащихся (спортсменов), объема учебно-тренировочной работы, этапов подготовки по шахматам и шашкам и показанного учащимся (спортсменами) результата (далее подробнее).

Настоящее положение является разъяснением системы расчета оплаты труда тренеров-преподавателей (тренеров), работающих бригадным (комплексным) методом обучения.

1. Расчет норматива оплаты труда тренера-преподавателя (тренера) общий.

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя (тренера) определяется по формуле:

Н от = Н отэп х К эп + Н отр х К рез, где:

Н от – норматив оплаты труда, %;

Н отэп – норматив оплаты труда за одного учащегося (спортсмена) на этапе (уровне) подготовки, % (приложение №2,%);

К эп – количество учащихся (спортсменов) на этапе (уровне) подготовки, человек

Н отр – норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося (спортсмена) (в соответствии с приложением №3, %);

К рез – количество учащихся (спортсменов), показавших результат.

Такой способ применяется при расчете заработной платы тренера-преподавателя (тренера), ведущего учебную группу самостоятельно, без привлечения других тренеров-преподавателей (тренеров).

2. Расчет заработной платы тренеров-преподавателей (тренеров), ведущих совместно одну или несколько групп (бригадный метод обучения) в соответствии с Уставом МАУ ДО СШШ.

В случае, когда несколько тренеров-преподавателей (тренеров) ведут образовательную деятельность (спортивную подготовку) совместно на одной учебной группе (бригадный метод), расчет заработной платы осуществляется следующим образом:

Н от = Н отэп х К эп / К уч х К вч, где:

Н отэп - норматив оплаты труда за одного учащегося (спортсмена) на этапе подготовки, % (приложение №2, %);

К эп – количество учащихся (спортсменов) на этапе подготовки, человек;

К уч – количество учебных часов, предусмотренных на данном этапе обучения (в соответствии с приложением № 4);

К вч – количество педагогических часов, выдаваемое каждым тренером-преподавателем (тренером) на данной группе, но не более максимально допустимой нагрузки на учебную группу.

Если в итоге расчета нагрузки получается не целое число для каждого тренера-преподавателя (тренера), работающего на группе, то производится округление процентов по математическим законам до определения целого числа в сумме общей нагрузки по группе.

3. В случае, когда тренеры-преподаватели (тренеры) не имеют физической возможности выработать то количество часов, которое предусмотрено на этапе обучения (не позволяет объем недельной педагогической нагрузки – рекомендовано не более 36 часов в неделю и др.), тренеры-преподаватели (тренеры) обязаны рассчитать и написать учебную программу на то количество часов, которые будут выданы, не сокращая учебно-тематического плана, но увеличивая участие учащихся (спортсменов) в соревновательной деятельности; тренерам-преподавателям (тренерам) заработная плата начисляется за реально отработанные педагогические часы по вышеприведенной формуле (формула 2).

Данные расчеты применяются при расчете заработной платы тренеров-преподавателей (тренеров) МАУ ДО СШШ, применяются на всех этапах и уровнях обучения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников МАУ ДО СШШ (персональный повышающий коэффициент, другие стимулирующие выплаты)

Тренер-преподаватель (ППК по совокупности не более 1)

Этап спортивной подготовки	Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности	Расчет
Спортивно-оздоровительный этап	Состояние здоровья занимающихся	20%
	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий	20%
	Уровень освоения основ знаний в области гигиены и первой медицинской помощи, а также овладения теоретическими основами физической культуры и навыков самоконтроля (разряды)	20%
	Результаты участия в спортивно-массовых мероприятиях или соревнованиях	20%
	Массовость занимающихся	30%
Этап начальной подготовки	Сохранность, стабильность состава занимающихся, установленного муниципальным заданием	30%
	Динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся;	30%
	Уровень освоения основ техники в избранном виде спорта (разряды): юношеские разряды 2-3 разряды 1 разряд КМС МС	 10% 10% 20% 30% 50%
	Результаты участия в спортивных соревнованиях	50%
Учебно-тренировочный этап	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в соответствии с индивидуальными особенностями;	20%
	Сохранность, стабильность состава занимающихся, установленного муниципальным заданием	20%
	Уровень освоения объемов тренировочных нагрузок, предусмотренных программой спортивной подготовки по избранному виду спорта (разряды) юношеские разряды 2-3 разряды 1 разряд КМС МС	 10% 10% 20% 30% 50%
	Результаты участия в спортивных соревнованиях	50%

Инструктор-методист (ППК по совокупности не более 3)

Критерий	Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности	Расчет
Спортивно-массовая и учебно-тренировочная работа	Состояние здоровья занимающихся	40%
	Качественная и своевременная сдача отчетности	10%
	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий	50%
	Уровень освоения основ знаний в области гигиены и первой медицинской помощи, а также овладения теоретическими основами физической культуры и навыков самоконтроля (разряды)	50%
	Результаты участия в спортивно-массовых мероприятиях или соревнованиях	50%
	Массовость занимающихся	50%
	Работа на электронных учебных платформах, взаимодействие в РШФ, работа по формированию электронного учета спортсменов, разрядов, турниров	50%

Источником информации, на основе которой оценивается эффективность деятельности, качество услуг - журналы учета рабочего времени (для тренеров-преподавателей), официальные протоколы соревнований и др.

Оценка выполнения показателей и критериев эффективности труда тренеров-преподавателей, инструктора-методиста осуществляется заместителем директора по УСР, заместителем директора по МР, председателем ПК МАУ ДО СШШ и утверждается директором учреждения.

Заместители директора (ППК по совокупности не более 3)

Наименование должности	Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности	Расчет
Заместитель директора по методической работе	Отсутствие замечаний связанных с организацией участия воспитанников учреждения в спортивно-массовых мероприятиях, согласно утвержденного календарного плана	10
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей воспитанников учреждения	10
	Организация работы с несовершеннолетними стоящими на учете в ОПДН, КДН	5
	Своевременное направление информации в СМИ о проводимых спортивно-массовых мероприятиях в учреждении. Своевременная информация о результатах воспитанников, достигнутых в соревнованиях различных уровней в СМИ и по учреждению.	10
	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации	10
	Отсутствие замечаний, связанных с организацией и проведением спортивно-массовых мероприятий	5
	Выполнение плана оказания платных услуг	10
	Организация и проведение методических советов в учреждении по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора по МР в соответствии с утвержденным годовым планом	10
	Работа на электронных площадках организации обучения, контроля (мой спорт, навигатор, спорт.гов.ру и др), в социальных сетях, ведение сайта учреждения, подготовка к профессиональным конкурсам, грантам	30
Заместитель директора по учебно-спортивной работе	Организация тренировочного процесса, обеспечивающего стабильные результаты воспитанников в соревнованиях краевого, всероссийского и международного уровня. Отсутствие случаев срыва занятий из-за отсутствия тренера и	10

	несвоевременное замены отсутствующего тренера более 2-х занятий	
	Обеспечение стабильности состава занимающихся на этапах спортивной подготовки	10
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	5
	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации	10
	Выполнение плана оказания платных услуг	10
	Организация и проведение методических, педагогических советов в учреждении по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора по УСР в соответствии с утвержденным в учреждении годовым планом	10
	Отсутствие нарушений, связанных с выполнением требований Федеральных стандартов спортивной подготовки, по культивируемым в учреждении видам спорта	10
	Отсутствие случаев допуска к занятиям воспитанников, не прошедших обязательный периодический медицинский осмотр	5
	Работа на электронных площадках организации обучения, контроля (мой спорт, навигатор, спорт.гов.ру и др), в социальных сетях, ведение сайта учреждения, подготовка к профессиональным конкурсам, грантам	30
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения	10
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	5
	Экономия коммунальных ресурсов школы	5
	Отсутствие замечаний, связанных с соблюдением санитарно-гигиенических норм в учреждении	5
	Отсутствие нарушений, связанных с соблюдением требований антитеррористической безопасности зданий и сооружений	10
	Выполнение плана оказания платных услуг	5
	Обеспечение удовлетворительного состояния используемого в учреждении спортивного инвентаря и оборудования	10
	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания материальных ценностей	5
	Отсутствие нарушений, связанных с заключением договоров и соблюдением договорных обязательств	5
	Отсутствие замечаний, связанных с проведением субботников, санитарным состоянием закреплённых за учреждением территорий	5
	Выполнение текущих ремонтных работ, капитальных ремонтных работ	25
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	5

Оценка выполнения показателей и критериев эффективности труда заместителей директора осуществляется директором и председателем ПК МАУ ДО СШШ и утверждается директором учреждения.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала (ППК по совокупности не более 3)

Критерий	Показатель	Расчет показателя
Секретарь-машинистка		
Эффективность рабочего процесса	Регулярный сбор и подготовка информации для размещения на официальном сайте	20%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	20%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	30%
	Использование информационных технологий в ведении документации, архивном учёте и делопроизводстве	30%
Качественное исполнение обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб тренирующихся, родителей и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	30%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50%
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	50%
Важность, напряженность, инициативность, интенсивность	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	70%

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности обслуживающего персонала (ППК по совокупности не более 3)

Критерий	Показатель	Расчет показателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	30%
	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	20%
	Оперативное устранение аварийных ситуаций.	50%
	Активное участие в подготовке технического состояния учреждения к началу учебного года.	50%
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	50%
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10%
	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, теплу, водопотребления и др.	20%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	20%
	Своевременное выполнение заявок по ремонту от работников, администрации	30%
	Участие в благоустройстве территории учреждения	20%
Уборщик служебных помещений		
Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	20%
	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	50%
	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	40%
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	30%
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	50%

	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, водопотребления и др.	30%
	Качественное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)	80%
Сторож (вахтер)		
Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы	Регулярный обход территории учреждения	30%
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	20%
	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и зданий	50%
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	30%
	Своевременное оповещение администрации школы и ЧП в школе	30%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	30%
	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, теплу, водопотребления и др.	30%
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	80%
Дворник		
Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы	Своевременное и качественное обслуживание дворовой, придворовой территории школы	20%
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	30%
	Сохранность инвентаря и оборудования школы	10%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	30%
	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии	30%
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	80%
	Участие в благоустройстве территории учреждения	50%
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	50%

Оценка выполнения показателей и критериев эффективности труда специалистов, младшего обслуживающего персонала осуществляется заместителями директора по АХР, председателем ПК МАУ ДО СШШ и утверждается директором МАУ ДО СШШ.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности спортсмена-инструктора (ППК по совокупности не более 3)

Критерий	Показатель	Расчет показа теля
Эффективность рабочего процесса	Регулярное участие в спортивно-массовых мероприятиях краевого, российского, международного уровней	50%
	Сохранность инвентаря школы	50
	Помощь в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	50%
	Помощь в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий	50%
	Активное участие в спортивно-массовой работе и воспитательной работе МАУ ДО СШШ	20%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	20%
	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии	10%
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	50%

Оценка выполнения показателей и критериев эффективности труда спортсменов-инструкторов осуществляется заместителем директора по УСР, заместителем директора по МР, председателем ПК МАУ ДО СШШ и утверждается директором учреждения.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников (специалистов, исполняющих обязанности) МАУ ДО СШШ

Критерий	Показатель	Расчет показа

		теля
	Ответственный по ОТ	
Эффективность рабочего процесса	Регулярный сбор и подготовка информации для размещения на официальном сайте	30%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	20%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	50%
Качественное исполнение обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб тренирующихся ,родителей и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	20%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	100%
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации), в соответствии с действующими нормативными документами	40%
Важность, напряженность, инициативность, интенсивность	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	40%
	Контрактный управляющий	
Эффективность рабочего процесса	Регулярный сбор и подготовка информации для размещения на официальном сайте, на сайтах для работы 223-Фз, 44-Фз, других профессиональных сайтах	20%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	20%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	50%
Качественное исполнение обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб тренирующихся ,родителей и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	10%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50%
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	30%
Важность, напряженность, инициативность, интенсивность	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	20%
	Проведение закупок конкурентными способами на электронных площадках, выставление платежных документов на электронных площадках, оформление, сопровождение договоров на электронных площадках	100%

Председатель ПК (стимулирующие выплаты))

Критерий	Показатель	Расчет показа теля
Эффективность рабочего процесса	Регулярный сбор и подготовка информации для размещения на официальном сайте, других профессиональных сайтах	10%
	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	10%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	50%
Качественное исполнение обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб тренирующихся, родителей и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	30%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50%
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	40%
Важность, напряженность, инициативность, интенсивность	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	40%
	Работа на электронных платформах	50%

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Показатели и критерии оценки эффективности труда (премии) работников МАУ ДО СШШ

Заместитель директора по УСР, заместитель директора по МР, тренер-преподаватель, инструктор-методист, спортсмен-инструктор, специалисты

Критерий	Показатель	Расчет показа теля
по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	50%
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	30%
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУ ДО СШШ;	50%
за качество выполняемых работ;	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	30%
	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30%
	высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	30%
за выполнение особо важных и срочных работ;	активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	30%
	выполнение особо важных поручений, связанных с бесперебойной работой школы, общественные поручения (городские субботники, мероприятия и др.)	до 100%
за интенсивность и высокие результаты работы	высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;	до 100%
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО СШШ	до 100%
к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ), к юбилеем (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).	к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ),	100%
	к юбилеем (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).	100%

Заместитель директора по АХР, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал

Критерий	Показатель	Расчет показа теля

по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	50%
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	30%
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУ ДО СШШ;	50%
за качество выполняемых работ;	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	30%
	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30%
	высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	30%
за выполнение особо важных и срочных работ;	активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	30%
	выполнение особо важных поручений, связанных с бесперебойной работой школы, общественные поручения (городские субботники, мероприятия и др.)	до 100%
за интенсивность и высокие результаты работы	Качественная подготовка спортивно-массовых, воспитательных мероприятий	до 100%
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО СШШ	до 100%
к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ), к юбилеем (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).	к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ),	100%
	к юбилеем (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).	100%

Оценка выполнения показателей и критериев эффективности труда работников осуществляется: для заместителей директора, учебно-вспомогательного персонала – директором учреждения, председателем ПК МАУ ДО СШШ; для педагогического персонала – заместителями директора по МР, УСР, председателем ПК МАУ ДО СШШ; для специалистов, младшего обслуживающего персонала - заместителем директора по АХР, председателем ПК МАУ ДО СШШ; и утверждается директором учреждения.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАУ ДО СШШ
_____ Е.С. Шубякова
"8" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.Г. Ургарчева
"8" сентября 2023 г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

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

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАУ ДО СШШ
_____ А.С. Простякова
"8" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.Г. Ургарчева
"8" сентября 2023 г.

Положение об оказании материальной помощи.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ (далее МАУ ДО СШШ) (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников в жизненных ситуациях.

1.2. Показатели оказания материальной помощи работникам МАУ ДО СШШ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года № 3589 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир» (с изменениями), постановления администрации муниципального образования город Армавир №2 от 09.01.2017 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир», (с изменениями), постановлением главы муниципального образования город Армавир от 30 августа 2023 года №2046 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир № 2 от 09.01.2017 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Армавир», и настоящим Положением.

1.3. К материальной помощи относятся выплаты, которые производятся нуждающимся работникам.

1.4. Материальная помощь не носит производственный характер, не является вознаграждением за труд и не относится к выплатам стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива школы и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на 3 года с даты подписания.
1.6. Общественный контроль за соблюдением порядка оказания материальной помощи, перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом школы.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

2.1.На выплату материальной помощи предусматриваются средства в размере одного процента от планового фонда оплаты труда при условии наличия фонда экономии в учреждении.
2.2.Выплата материальной помощи работнику МАУ ДО СШШ производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера МКУ ЦБ №1, обслуживающего учреждение, о наличии финансовых средств на данные цели.
2.3.В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 2.6. к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, другие документы, подтверждающие необходимость выплаты материальной помощи.
2.4.Оказание материальной помощи работникам МАУ ДО СШШ осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.
2.5.Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя, на основании письменного заявления руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера МКУ ЦБ №1, обслуживающего учреждение, о наличии финансовых средств на данные цели.
2.6.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда:
2.6.1. в случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждении - в размере одного базового должностного оклада;
2.6.2. в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж/жена) - в размере 5000 рублей;
2.6.3. при рождении ребенка - 5000 рублей;
2.6.4. в случае получения работником травмы - в размере от 1000 до 5000 рублей в зависимости от тяжести травмы;
2.6.5. в случае тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) - 5000 рублей;
2.6.6. в случае вступления в официальный брак - 5000 рублей;
2.6.7. в случае проведения лечения, требующего госпитализации и (или) хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст

до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере одного базового должностного оклада, но не более 2 раз в год.

2.7.Материальная помощь не оказывается:

– работникам, уволенным из учреждения, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в школу в этом же году;

– в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Работникам, увольняемым по основаниям, указанным в ст. 78,79,80 Трудового кодекса Российской Федерации, оказание материальной, помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

2.9. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности учреждения.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

3.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников учреждения и директора МАУ ДО СШШ в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МАУ ДО СШШ и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.

3.4. Срок действия данного положения – 3 года с даты подписания.

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

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023-2026 г.г. МАУ ДО СШШ

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым: улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Специальная оценка условий труда	РМ	16	50000	Поэтапно до 2026 года	Замдиректора по АХР	34	16
2	Обучение по ОТ руководителя и специалистов через учебный центр	Чел.	3	4200	Июль 2025 г.	Замдиректора по АХР	3	2
3	Обучение по ОТ сотрудников	Чел.	36	30000	Ежегодно	Замдиректора по АХР	34	16
4	Обучене первой медицинской помощи сотрудников	Чел.	36	10000	Ежегодно	Замдиректора по АХР	34	16
5	Проведение периодического медицинского осмотра	Чел.	36	3х120000	Ежегодно	Замдиректора по МР	347	16
6	Приобретение аптечек	Шт.	4	3 х 1000	Май 2024 г., май 2025, г., май 2026 г.	Инструктор-методист	364	16
5	Приобретение специальной одежды, обуви и других СИЗ	Шт.	4	2 х 8000	1 раз в два года сентябрь 2024-2026,	Замдиректора по АХР	4	
6	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	Шт.	36	34 х 500х36	Ежемесячно	Замдиректора по АХР	34	16
7	Организация уголка по охране труда	Шт.	1	-	Ежегодно в течение года	Ответственный по ОТ, председатель ПК	34	16
8	Приобретение коллективных средств защиты (рецеркуляторы и др.0	Шт.		-	По мере необходимости	Замдиректора по АХР	34	16

Специалист по охране труда _____ Т.И.Михно

Приложение №6
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ
ШАХМАТНАЯ ШКОЛА

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПО МАУ ДО СШШ
_____ А.С. Простяков
"8" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.С. Угарчева
"8" сентября 2023 г.

Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственного фактора	Вид смывающего и обезвреживающего средства, Количество на год
1	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу) – 100 мл. Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл. Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
3	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
4	Сторож (вахтер)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
5	Секретарь - машинистка	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
6	Инструктор - методист	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
7	Тренер-преподаватель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
8	Спортсмен-инструктор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
9	Заместитель директора по АХР, УСР, МР	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)
10	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное (200 г.) или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (250мл.)

Приложение № 7
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАУ ДО СШШ
_____
"8" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Е.Г. Ургарчева
8 сентября 2023

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

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

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности тренер-преподаватель, инструктор-методист, а также заместители директора, имеют право на длительный отпуск.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников

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

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 30 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 30 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

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

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

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

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

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

Пронумеровано,
Прошито и скреплено
печатью
_____ листов
Директор МАУ ДО СШШ
_____ Т.Г. Ургарчева
Представитель от работников
Председатель ПК
_____ Простякова А.С.
«____» _____ 2023 г.