

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

муниципального бюджетное

учреждения дополнительного образования спортивная школа

Ипатовского района Ставропольского края

От работодателя:

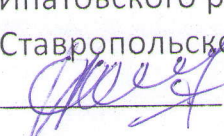
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы Ипатовского
района Ставропольского края


А.Е. Колесников

2023 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования спортивной школы
Ипатовского района
Ставропольского края


И.И. Шило

«28» 08 2023 года



Зам. начальника
Буддасекаев

Заседа ОИ.
З.А. Ефименкова

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения 3-4
2. Обеспечение занятости работников 4-9
3. Время труда и время отдыха 9-15
4. Оплата и нормирование труда 15-19
5. Социальные гарантии и льготы 19-20
6. Охрана труда и здоровье 20-22
7. Гарантии прав профсоюзной деятельности 22 -24
8. Обязанности профсоюзного комитета 24-25
9. Заключительные положения 26
10. Приложения № 1-4 27-83

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор основывается на действующих правовых нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей общеобразовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.
- 1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 г. по 31.08.2026 г.
- 1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края (далее спортивная школа Ипатовского района), являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации спортивная школа Ипатовского района - Шило Ивана Андреевича;
работодатель в лице его представителя – директора спортивной школы Ипатовского района Колесникова Андрея Егоровича.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива,

- обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.
- 1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).
- 1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.09.2023 г. по 31.08.2026 г.
- 1.10. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.11. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
- 1.12. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.
- 1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора.

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами

- внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении; требовать о предъявлении документов в соответствии со ст. 65 ТК РФ.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
- Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения представительного органа работников. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.
- Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый год в письменном виде.
- 2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия

работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

- 2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
- 2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
- 2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
- 2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ст. 288, 336 ТК РФ.
- 2.12. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.
- 2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- 2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы),

преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы (с выше 15 лет);
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 работников в течение 30 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.19. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двух недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо

отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
-отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2.21. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.22. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают (ст. 75 ТК РФ).

2.23. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1996г. № 159-ФЗ работникам-детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

2.24. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.25. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
- с учётом мнения представительного органа работников снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Рабочее время работников (продолжительность ежедневной работы) (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (Приложение № 1), годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом спортивной школы Ипатовского района.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала спортивной школы Ипатовского района, спортивной школой Ипатовского района устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени:

Продолжительность рабочего времени:

- методиста - составляет 36 часов в неделю;
- педагога-психолога 36 часов в неделю;
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.
- водителю (автобуса, автомобиля) установить суммарный учет рабочего времени (согласно положения).

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 1,5 лет.

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренерам-преподавателям. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (При нагрузке менее 28ч.).

3.6. В спортивной школе Ипатовского района устанавливается следующий график работы:

- администрация (директор, заместители директора) – ненормированный рабочий день, продолжительность 40 часов в неделю,

режим работы с 8:00-17:00, перерыв с 12:00-13:00, выходной день суббота, воскресенье.

- методисты, педагог-психолог - продолжительность 36 часов в неделю, режим работы с 8:00 до 16:20, перерыв с 12:00 до 13:00, выходной суббота, воскресенье.

- структурное подразделение (руководитель, методист) - шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье;

- тренеры-преподаватели - тарификационная недельная нагрузка, но не более 36 часов в неделю. Режим работы согласно с расписанием занятий детских объединений (тренировочных занятий). Тренеры-преподаватели, ведущие занятия по тарификационной нагрузке по собственному желанию сами определяют выходные дни. Работа в выходные дни считается их рабочими днями и оплата производится в обычном порядке. Время для отдыха и приема пищи для педагогических работников не регламентируется и зависит от расписания занятий.

- секретарь, техник программист, уборщик служебных помещений - продолжительность 40 часов в неделю, режим работы с 08:00 до 17:00, перерыв с 12:00 до 13:00, выходной: суббота, воскресенье.

- водитель автобуса - продолжительность 40 часов в неделю суммируется учет рабочего времени. Режим работы водителя автобуса регламентируется положением «Об особенности режима рабочего времени и времени отдыха» и времени отдыха водителя автобуса спортивной школе Ипатовского района.

3.7. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

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

3.9. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;

- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет;
- работнику по согласованию с работодателем.

3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников спортивной школы Ипатовского района.

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 и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

3.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Руководитель обязуется с согласия работника при привлечении его для замещения занятий по производственной необходимости предоставить дополнительный день отдыха из расчёта:

- при нагрузке 18 часов и выше – за 6 проведённых занятий 1 день;
- при нагрузке до 9 часов – за 9 проведённых занятий 1 день;
- при отсутствии педагогической нагрузки – за 12 проведённых занятий 1 день.

3.13. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска, продление, перенесение осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) — 3 календарных дня;
- регистрация брака работника (детей) — 3 календарных дня;
- рождение ребенка — 3 календарных дня.
- тяжелого заболевания близкого родственника — 3 календарных дня;
- при переезде — 3 календарных дня.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемый отпуска категориям работников с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- директору школы — 3 рабочих дней;
- заместителю директора — 3 рабочих дней;
- методисту, тренеру-преподавателю — до 3 рабочих дней.

3.17. Отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем до 5 календарных дней, помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней.

3.18.2. Предоставлять по заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- 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.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Перерыв для отдыха и питания других работников составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

3.19. Стороны договорились:

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

3.19.2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

3.19.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.19.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

- 3.19.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 3.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке и невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по заработной плате работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.
- 3.21. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.21. По результатам специальной оценки труда работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие компенсации:
- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней; или может быть заменен отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, минимальный размер которой составляет 100% тарифной ставки оклада установленной для различных видов работ в нормальных условиях труда (ст.117 гл.19 Трудового Кодекса Российской Федерации)(Приложение 4).

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

- 4.1. Оплата труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края (далее – Положение) в соответствии с Приложением №2 к коллективному договору. Положение и система оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (с. 135 ТК РФ).
- 4.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, отдела образования Ипатовского городского округа Ставропольского края, администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края, а также Положением об оплате труда спортивной школы.

4.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на должность приказом руководителя учреждения.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения, согласованному в установленном порядке с учётом мнения представительного органа работников учреждения.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения, согласованному в установленном порядке с учётом мнения представительного органа работников учреждения.
3. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения, согласованном в установленном порядке с учётом мнения представительного органа работников учреждения.
4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 Положения, принятым в установленном порядке с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Оплата труда работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по тарифам, предусмотренным для этих категорий работников.

Руководитель обязуется:

- 4.4. Выплачивать работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца — 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — 10 числа следующего за текущим, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 4.5. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.6. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.7. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, в феврале - по 28-е (29-е) число включительно.

4.8. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Учебную нагрузку на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с объемом их занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузку на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и прежнее содержание преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам-преподавателям по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (групп) (п.66 Типового положения об образовательном учреждении);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной 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 всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего этот объем учебной нагрузки;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.11. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда;

4.12. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок

заработной платы и (или), других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

4.13. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.14. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.15. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учётом мнения представительного органа работников.

4.16. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.17. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.18. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.19. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;

4.20. Принять список должностей с вредными условиями труда, за которые установить доплаты со ставки на основании результатов специальной оценки условий труда:

- тренеру-преподавателю - 4 %;

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.2. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

5.3. Организовать в учреждении общественное питание.

- 5.4. Контроль за предоставлением работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 5.5. Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профессиональных и внебюджетных средств.
- 5.6. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
- 5.7. Выделять средства для организации профессиональных и спортивно-оздоровительных мероприятий.
- 5.8. Контролировать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

6.1. Провести специальную оценку труда рабочих мест.

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

6.2. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, трапезной, раздевалок и других помещений,
- режим труда и отдыха работников.

6.3. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений.

6.4. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и специальной оценкой условий труда,
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.5. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.6. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения состояния работающих.

6.7. Организовывать:

- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),
- внеочередные медицинские осмотры работников, по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).
- санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ).
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями.

6.8. Удоставлять перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

6.10. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

6.11. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.12. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико - социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

6.13. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.14. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности работника вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

6.15. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

6.16. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.17. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

6.18. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

6.19. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст. 336 ТК РФ) производится с учётом мнения представительного органа работников.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
- 7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников при подтверждении соответствия занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.10. Работодатель принимает с учётом мнения представительного органа работников следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- систему оплаты и нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- наложение и снятие дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;
- инструкции по охране труда;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается до 20 % должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
- 8.2.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.3.** Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
- 8.4.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

- 8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников при подтверждении соответствия занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
- 8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в учреждении.
- 8.8. Осуществлять контроль за:
- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно – курортного лечения;
 - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения при подтверждении соответствия занимаемой должности;
 - состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.
- 9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Настоящий договор заключен сроком на 4 года и вступает в силу на правоотношения с 01.09.2023 г. по 31.08.2026 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования спортивной школы Ипатовского района
Ставропольского края**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы сотрудников школы.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем образовательного учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Каждый работник образовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Для работников образовательного учреждения работодателем является образовательное учреждение.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе (ст. 57 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом директора школы. Приказ объявляется работнику школы под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (контракта).

2.4. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором общеобразовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.5. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной

специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.6. К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом об образовании и о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку об отсутствии судимости;

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.8. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.9. Работники спортивной школы Ипатовского района могут работать по совместительству и совмещению в установленном порядке.

2.10. Перевод на другую работу в учреждении, а также перевод на работу в другое образовательное учреждение, допускается только с согласия работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в том же учреждении, на другое рабочее место в пределах специальности, квалификации или должности.

Администрация школы не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации труда допускается изменение общественных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества учреждения и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего рабочего или служащего.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.13. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу, администрация школы обязана:

- а) ознакомить с Уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.14. Администрация школы имеет возможность заключать срочные трудовые договоры и устанавливать испытательный срок (не более трех месяцев).

2.15. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию образовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.16. В день увольнения секретарь спортивной школы Ипатовского района обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении, бухгалтеру произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт, статью закона (глава 13 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации образовательного учреждения

3.1. Администрация школы - совокупность должностных лиц и органов самоуправления, реализующих вопросы, относящиеся к компетенции спортивной школы Ипатовского района

3.2. Директор спортивной школы осуществляет непосредственное управление учреждением (п. 3 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

3.3. В полномочия и обязанности директора школы входит: осуществлять прием, перевод и увольнение работников, поощрение, привлечение к дисциплинарной ответственности, принятие локальных актов, соблюдение

законодательства о труде, обеспечение безопасных условий труда и т. д. (с 22 ТК РФ).

3.4. Директор спортивной школы Ипатовского района имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей бережного отношения к имуществу работодателя и других работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими правилами, иными федеральными законами;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.5. Администрация спортивной школы Ипатовского района обязана:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять 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;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального и муниципального органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти;

- 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 ТК РФ и 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, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников школы лучший опыт работы;
- обеспечивать повышение работниками школы профессиональной квалификации;
- организовать горячее питание учащихся и работников школы.

3.5. Администрация школы, педагогические работники несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в общешкольных и межшкольных мероприятиях. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

4. Основные права, обязанности и ответственность работников

4.1. Основные права и обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК РФ

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и 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 ТК РФ и иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 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 ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работники образовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения

возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

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

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

- осуществлять систематическую работу с родителями учащихся и лицами, их заменяющими;

- осуществлять постоянную связь с выпускниками школы, изучать их дальнейшую деятельность и на основе ее анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию учащихся.

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

- беречь и укреплять собственность образовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

4.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке, записывается в должностную инструкцию (должностные обязанности) и утверждается директором.

4.4. При неявке на работу по неуважительным причинам работник обязан не позднее текущего рабочего дня сам или с помощью родственников или друзей поставить об этом в известность директора школы или его заместителя и в первый день явки в учебное заведение представить данные о причинах пропуска рабочих дней.

4.5. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

Основные обязанности тренеров-преподавателей и педагогических работников определены Уставом школы и должностными обязанностями.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

В учреждении установлен суммарный учёт рабочего времени, учётный период для работников со скользящим режимом работы – календарный год, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца (ст. 104 ТК РФ).

5.2. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного до 2,5 часов.

В МБУ ДО СШ Ипатовского района устанавливается следующий график работы:

- администрация (директор, заместители директора) – ненормированный рабочий день, продолжительность 40 часов в неделю, режим работы с 8:00-17:00, перерыв с 12:00-13:00, выходной день суббота, воскресенье.
- методисты, педагог-психолог - продолжительность 36 часов в неделю, режим работы с 8:00 до 16:20, перерыв с 12:00 до 13:00, выходной суббота, воскресенье.
- структурное подразделение (руководитель, методист) - шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье;
- тренеры-преподаватели - тарификационная недельная нагрузка, но не более 36 часов в неделю. Режим работы согласно с расписанием занятий детских объединений(тренировочных занятий). Тренеры-преподаватели, ведущие занятия по тарификационной нагрузке по собственному желанию сами определяют выходные дни. Работа в выходные дни считается их рабочими днями и оплата производится в обычном порядке. Время для отдыха и приема пищи для педагогических работников не регламентируется и зависит от расписания занятий.
- секретарь, техник, уборщик служебных помещений - продолжительность 40 часов в неделю, режим работы с 08:00 до 17:00, перерыв с 12:00 до 13:00, выходной: суббота, воскресенье.
- водитель автобуса - продолжительность 40 часов в неделю суммируется учет рабочего времени. Режим работы водителя автобуса регламентируется положением « Об особенности режима рабочего

времени и времени отдыха» и времени отдыха водителя автобуса МБУ ДО СШ Ипатовского района.

В связи с производственной необходимостью администрация школы имеет право изменить режим работы тренеров-преподавателей (вызвать на замещение заболевшего тренера-преподавателя, временно увеличить нагрузку) с учетом мнения ППО.

5.4. Учебную нагрузку на новый учебный год всем педагогическим работникам школы устанавливает директор школы, с учетом мнения ППО, школы до ухода работника в отпуск. При этом: у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки; объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.5. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается директором школы, с учетом мнения ППО с учетом необходимости обеспечения нормальной работы спортивной школы Ипатовского района и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. При необходимости и возможности санаторного лечения очередной отпуск с учетом мнения ППО, предоставляется в рабочее время. Предоставление отпуска оформляется приказом по МБУ ДО СШ Ипатовского района. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. Всем работникам МБУ ДО СШ Ипатовского района запрещено:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- удалять учащихся с тренировок;
- покидать рабочее место и оставлять без присмотра учащихся;
- отпускать с тренировок учащихся без разрешения администрации или письменного заявления родителей во время учебных занятий;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия;
- освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах во время занятий;
- обращаться к педагогам или сотрудникам школы по имени или прозвищу, фамилии.
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для

выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с учебной деятельностью;
- курить в помещениях и на территории школы.

5.7. Все педагогические и другие работники школы обязаны являться на работу не позже чем за 15 мин до начала занятия и быть на своем рабочем месте.

5.8. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 15 мин до начала рабочего дня школы.

5.9. Продолжительность рабочего дня тренера-преподавателя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы, с учетом мнения ППО, должностными обязанностями, возложенными на работника, настоящими Правилами и Уставом школы.

5.10. Тренеры-преподаватели обязаны иметь на занятии документы: поурочные планы, журналы, планы воспитательной работы, программы и т.п. на каждый учебный час, включая внеклассные часы.

5.11. Независимо от расписания занятий тренер-преподаватель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для тренеров-преподавателей и учащихся.

5.12. Тренер-преподаватель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

5.13. Тренер-преподаватель обязан выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

5.14. Тренер-преподаватель и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

5.15. Тренер-преподаватель занимается с группой воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы. План воспитательной работы составляется 1 раз в год.

5.16. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения ППО и при наличии письменного распоряжения руководителя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в повышенном размере согласно ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех работников.

В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, работники школы могут привлекаться администрацией школы к педагогической

организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.23. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания проводятся в течение 1-2 часов, но не должны превышать указанного времени. Родительские собрания - 1,5 часа, собрания школьников - 1 час.

5.24. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках, только по согласованию с администрацией школы.

Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителю. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учеников.

Работники школы обязаны о каждом приходе в учреждение посторонних лиц ставить в известность администрацию.

5.25. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.26. Все работники школы (в том числе и технический персонал) должны обращаться друг к другу, родителям только по имени и отчеству.

5.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) - 3 календарных дня;
- регистрация брака работника (детей) - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- при переезде - 3 календарных дня.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сеткой расходов.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установленное

количество часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной доведенной педагогическим работникам под роспись.

6.5. Выплата работникам заработной платы осуществляется за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца-25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца-10 числа следующего за текущим, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Премирование работников ОУ производится за счет внебюджетных средств в соответствии с Положением, утвержденным тарификационной комиссией.

6.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, принятым общим собранием трудового коллектива.

7.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения;

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- памятный подарок.

7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда разработанном по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

7.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.6. 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.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. 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 представительного органа работников.

7.11. 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.

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя, о применении дисциплинарного взыскания объяв работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.15. 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 представительного органа работников.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет средств, формирующихся из профсоюзных взносов, Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам ОУ в

случаях:

- ухода на пенсию (при наступлении пенсионного возраста) — 1000 рублей;
- смерти близких родственников — 1000 рублей;
- юбилея (50, 60, 70) — 1000 руб.
- свадьба - 1000 рублей;
- рождение ребёнка — 1000 рублей

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путёвками за счёт средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников ОУ путёвками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств соцстраха и новогодними подарками.

Положение

по оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивной школы №1
Ипатовского района Ставропольского края

2023 год.

Согласовано:
председатель первичной
организации профсоюза

Утверждаю:
Директор МБУ ДО СШ

А.Е. Колесников

«28» 08. 2023 года

«28» 08. 2023 года

Одобен советом учреждения
протокол от _____ 2023 г. № _____
утверждён приказом № _____
от « _____ » _____ 20 _____ г.

Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края

2023 год.

положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы Ипатовского района
Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края (далее – положение, образовательное учреждение) разработано на основе и в соответствии:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 года;
- Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 127 от 30.04.2021 года;
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении отдела образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края на 2022-2024 гг.;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность (далее - работники) на основании заключенных с

трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с
распорядительными актами учреждения.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы
работников образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу
2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к
профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем
образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих
(профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов
(окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем
образовательного учреждения на основе требований к профессиональной
подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для
осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в
соответствии с положением об оплате труда работников образовательного
учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным
органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам
образовательных учреждений согласно разделу 2 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам
образовательных учреждений согласно разделу 2 положения.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальных
образовательных учреждений дополнительного образования спортивной
направленности приведены в разделе 2 положения.

9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной
платы работникам образовательных учреждений приведен в разделе 6
положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам
образовательных учреждений приведен в разделе 7 положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических
работников приведены в разделе 8 положения.

12. Система оплаты труда работников образовательного учреждения
устанавливается коллективным договором, локальными нормативными

актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ипатовского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

16. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, правовыми актами Правительства Ставропольского края и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Порядок регулирования труда дистанционных работников производится согласно с главой 49.1 ТК РФ. 1.15. Положение об оплате труда и премировании работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

18. «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплаты выполнения работы сверх

установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), не включается»

**II. Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы работников образовательных учреждений по
профессиональным квалификационным группам должностей**

**2.1. Должностные оклады работников
образовательных учреждений по профессиональным
квалификационным группам должностей**

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		первая
1	2	3
1.	Заместитель директора	20464

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примечание к подпунктам 2.1.1 :

При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере от 10 до 50 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.1.1. Доплату начальнику структурного подразделения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края – оздоровительного лагеря дневного пребывания детей «Орленок» за каждую смену (21 рабочий день) установить в размере до 20% от оклада.

2.1.1.2. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: Центром.	8439

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог-организатор; тренер-преподаватель	8372
2.	3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; воспитатель;	8906

2.1.2.1. Доплату по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» - воспитателю структурного подразделения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края – оздоровительного лагеря дневного пребывания детей «Орленок» за каждую смену (21 рабочий день) установить в размере до 20% от оклада.

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня».

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Секретарь	6061
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
I квалификационный уровень	Техники всех специальностей без категории; администратор	6538
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
I квалификационный уровень	Без категории: программист	6700

2.3. минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4443 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5700 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7306 рублей

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

2.3.3. В положениях об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

2.3.4. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

Работникам муниципальных образовательных учреждений по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в

зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2015 г. и результатов специальной оценки условий труда».

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30%
2.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25%
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями.	до 15%
4.	Работникам, ответственным за организацию работы и оформление документации по охране труда.	до 30%
5.	Работникам, ответственным за организацию работы и оформление документации по делопроизводству.	до 30%
6.	Работникам, ответственным за организацию работы заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции.	до 50%
7.	Работникам за уборку туалетов.	до 15%
8.	Работникам, ответственным за пожарную	До 30 %

	безопасность .	
9.	Работникам, ответственным по делам гражданской обороны и по чрезвычайным ситуациям (ГО ЧС)	До 20%
10.	Работникам, ответственным за организацию работы сайта и оформление документации.	До 30%
11.	Работникам, ответственным за организацию работы в соцсетях.	До 30%
12.	Работникам за заведование учебными кабинетами (спортзалами, тренажерными залами, игровыми площадками).	До 50%
13.	Работникам, ответственным за организацию работы автобуса и оформление документации по безопасности дорожного движения.	До 50%
14.	За совмещение профессий (должностей)	До 50%
15.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	До 50%
16.	За расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ)	До 50%
17.	За интенсивность, сложность и напряженность	До 50%
18.	Работникам учреждения за выполнение работы с архивом учреждения	До 30%
19.	Работникам учреждения за выполнение работы контрактного управляющего.	До 50 %
20.	Работникам учреждения за выполнение работы председателя первичной профсоюзной организацией	До 20%
21.	Работникам учреждения за работу по подготовке к летней оздоровительной кампании оздоровительного лагеря дневного пребывания детей «Орленок»	До 20%
22.	Работникам учреждения за работу начальника оздоровительного лагеря дневного пребывания детей «Орленок»	До 20%
23.	Высокий уровень организации работы АИС «Навигаторе дополнительного образования детей Ставропольского края»	До 50%

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях,

когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы. Выплачиваются при наличии средств по фонду оплаты труда

<*> Учителям и преподавателям, тренерам-преподавателям выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.4. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, тренерам-преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

тренерам-преподавателям и другим работникам за работу ответственного по охране труда – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (спортзалами, тренажерными залами): – до 50% ставки заработной платы;

тренерам-преподавателям и другим работникам за работу ответственного по пожарной безопасности – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, ответственным за организацию работы сайта – до 30 % должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам за исполнение функции по должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством с доплатой в размере до 50 процентов к должностному окладу по их основной должности.

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

педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

методисту за руководство отделениями по видам спорта при наличии в отделении не менее 300 учащихся – до 30 % ставки заработной платы;

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов: от 10 до 19 – до 30%; от 20 до 29 – до 50%; от 30 и более – до 100% должностного оклада, ставки заработной платы;

За сложность и напряженность водителю и другим работникам – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы; водителю за обслуживание двух и более автомобилей (автобусов) – до 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается совет учреждения с участием представительного органа работников.

Положение о материальном стимулировании работников, а так же формы оценочных листов для всех категорий работников, утверждаются

приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

за наличие квалификационной категории;

в) за стаж непрерывной работы,

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за год;

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2.1. водителям образовательных организаций устанавливается выплата за классность в размере:

за 1 класс - 25% должностного оклада;

за 2 класс - 10% должностного оклада».

4.2.2. Примерные показатели качества водителя автобуса образовательной организации.

	Направления	образовательные организации
п.п	2	3

обеспечение исправного технического

X

состояния автотранспорта

обеспечение безопасной перевозки детей

X

отсутствие ДТП, замечаний

X

4.2.3. Для работников Центра тестирования ГТО, стимулирующая выплата к окладу за вовлечение населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)). Установление размеров стимулирующей выплаты осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно Положению. Стимулирующая выплата к окладу за количество сдавших норматив комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)) устанавливается по итогам работы за квартал, полугодие, за год. Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно Положению о стимулирующих выплатах.

4.2.4. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- в образовательных учреждениях спортивного профиля за объем учебно-преподавательской работы не менее 30 тренерских ставок;

- за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение по оплате труда работников образовательного учреждения, разработке основной образовательной программы, программы перспективного развития) в размере до 20% ставки заработной платы, должностного оклада;

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере до 50 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы (согласно Положению);

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования, культуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, муниципального и федерального значения;

Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются педагогическим работникам в следующем порядке:

- заместителям директора до 100%;

- педагогическим работникам, сотрудникам образовательного учреждения до 50%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;
- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
- вспомогательному и обслуживающему персоналу за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны;
- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);
- выплаты за наставничество педагогических работников до 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 руб.
- тренерам-преподавателям в Спортивной Школе (отделениях по олимпийским видам спорта), но при этом имеющим в числе учащихся-спортсменов, выполнивших (подтвердивших) разряд КМС (кандидат в мастера спорта) на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию до 15%;
- заместителю директора – до 20 %;
- методисту – до 15%;
- образовательными учреждениями могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежемесячная надбавка к должностному окладу (надбавка) – выплачиваются в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных и инициативных работников учреждения.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы оформляется приказом директора.

Основанием для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы являются работы, проведенные сотрудниками учреждения в свободное время.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты могут быть установлены по одному или нескольким основаниям.

Размер выплат для каждого работника устанавливается на год или по полугодиям учебного года приказом директора школы на основании представлений заместителей директора.

Сотрудник, претендующий на назначение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, представляет заявку заместителю директора, курирующему данное направление деятельности.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере до 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - до 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - до 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат

стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается совет учреждения с участием представительного органа работников.

Положение о работе совета, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

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

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%;

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или положением о премировании.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных

учреждений края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения или положением о премировании.

"Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических
работников образовательных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольн ое образован ие	Общее образован ие	Дополнит ельное образован ие
1	2	3	4	5

- | | | | | |
|----|--|---|---|---|
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X | X | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X | X | X |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | X | |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X | X | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, | | X | X |

соревнованиях и др.				
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X".

V. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности

Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности регулируется Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период.

Статус специализации устанавливается по решению учредителя и по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условиях непосредственной подготовки в учреждениях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

В спортивных школах (далее - СШ) учебные группы на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства утверждаются вышестоящими органами управления по подчиненности.

Для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности, осуществляющих образовательную деятельность в СШ, устанавливаются следующие нормативы:

5.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей в спортивно-оздоровительных группах (программы общеразвивающие) устанавливается в

зависимости от объема учебно-тренировочной работы;

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения работающих по спортивно-оздоровительным программам, определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту (программы спортивной подготовки) в группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы:

п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)		
						Группы видов спорта		
						1 гр.	2 гр.	3 гр.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Начальной подготовки	до года	15	25	4,5- 6	2,2	2,2	2,2
		свыше года	14	20	6-8	3,6	3,6	3,6

Примечания:

1. Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

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

2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих преимущественно со спортивно-оздоровительными группами (программы спортивной подготовки), рекомендуется повышать ежегодно на 0,5% за каждого обучающегося.

3. При оплате труда по нормативам за 1 занимающегося максимальный состав групп начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных

составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4. Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 5 - 17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

5.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку 1 занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы:

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)		
					Группы видов спорта <*>		
					1 гр.	2 гр.	3 гр.
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-тренировочный	1 год	12	18	10	6	5	4
	2 год	12	16	12	9	8	7
	3 год	11	15	12-14	12	11	10
	4 год	8	15	14-16	13	12	11
	5 год	8	14	16-18	14	13	12

Примечания:

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

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

3. Во всех видах спорта на учебно-тренировочном этапе подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать

половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

4. При объединении в одну учебную группу занимающихся (инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в развитии), разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

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

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, производится выплаты стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в графах 5 и 6 таблицы 1.

Таблица 1

п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося	Размер выплаты в % от ставки заработной платы (должностного оклада)	
				постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
	2	3	4	5	6
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:					
1.	- Олимпийские игры	1	до 150	15	7
	- чемпионаты мира	1			
2.	- Олимпийские игры	2 - 6	до 150	10	5
	- Чемпионаты	2 - 3			

	Мира - Чемпионаты Европы, Кубок Мира - Кубок Европы	1 - 3 1			
3.	- Чемпионат Мира, Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4 - 6 4 - 6 2 - 3 1 - 3 1	до 120	10	5
4.	- Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира - Кубок Европы - Первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие 4 - 6 1 - 3 1	до 100	8	3
5.	- Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4 - 6 1 - 3 1 4 - 6 2 - 3	до 80	8	3
	- Финал	1 - 3	до 75	8	3

6.	спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 1			
7.	- Первенство России (молодежь, юниоры) - Первенство России (старшие юноши) - Финал спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 2 - 3 4 - 6 2 - 3	до 60	5	2
8.	- Первенство России (старшие юноши) - Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 4 - 6	до 50	5	
9.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды	1 - 6	до 50	5	

	субъекта Российской Федерации				
10.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1 - 6	до 50	3	
2. В командных игровых видах спорта					
1.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	1 1	до 150	15	7
2.	- Олимпийские игры - Чемпионат мира, Европы	2 - 6 2 - 3	до 150	10	5
3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 120	10	5
4.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	 1 - 3 1 - 2 1	до 75	5	3
5.	За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России	 4 - 6	до 50	5	

	- на первенстве России	3 - 4			
	- в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3			
6.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
	- основной состав сборной	до 100	8	5	
	- молодежный состав сборной	до 75	8	3	
	- юношеский состав сборной	до 50	5	1	

Примечания:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты работникам рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу со дня показанного спортсменом результата и сохранять по пунктам 1.1 - 1.4, 2.1, 2.2 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года.

3. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплат работникам спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата,

норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

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

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

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

- заместителям директоров, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) учреждений, обучающиеся которых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные достижения, и учреждений за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спорта России - на 15%;

- тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, - на 50% на протяжении первых трех календарных лет работы;

- руководителям подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - до 50%;

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и лиц с ограниченными функциональными возможностями, - до 20% (при наличии средств)".

VI. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

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

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

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

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

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

6.7. Изменение размеров оплаты труда и размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

I.1 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

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

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

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

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

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

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

6.9. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом начальника отдела образования администрации Ипатовского муниципального района Ставропольского края;

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

VII. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам

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

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

7.3. Тарификационные списки педагогических работников (преподавателей) ежегодно утверждаются начальником отдела образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника образовательного учреждения за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8.3 Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степен и
1	2	3	4	5

1.	Студенты высших учебных заведений	0,05	0,05	0,04
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 – для профессоров, докторов наук;

0,04 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Приложение № 1
к положению МКУ ДО
ДЮСШ Ипатовского района
Ставропольского края
от 2023 г. №

**Оплата
труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. N 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный N 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия

Учитель физкультуры	по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Приложение №2 к положению по оплате труда МБУ ДО Ипатовского района.

Перечень

Видов выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются по следующим видам:

- 1.1. За интенсивность и высокие результаты труда;
- 1.2. за качеством выполняемых работ;
- 1.3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 1.4. премиальные выплаты.

ПОРЯДОК выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- 1.1.1. За ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак (15%) Почетную грамоту РФ (10%)
- 1.1.2. За сложность и напряженность труда. (до 50%)
- 1.2. Учреждением устанавливаются иные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.
- 1.3. За интенсивность и высокие результаты работы до 50% от ставки, должностного оклада.

2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (при наличии средств):

1. за интенсивность и высокие результаты работы от 5-50 %.

По критериям:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения - до 50%;
- разработка основной образовательной программы - до 30%;
- за работу с сайтом школы - до 30%;
- разработка нормативно-правовой базы образовательного учреждения - до 50%;
- за степень самостоятельности и ответственности работников при выполнении важной, срочной работы - до 50%;
- подготовка школы к лицензированию и аттестации - до 50%;
- оперативность и высокое качество выполнения важных и срочных работ - до 50%;

2. за качество выполняемых работ от 10-50%:

в соответствии с критериями:

10% при наличии устных или дисциплинарных замечаний;

20% при отсутствии замечаний, при наличии оперативности в работе

30% при отсутствии замечаний, при наличии оперативности, своевременности выполнения работ, четкой организации деятельности, проявления собственной инициативы; отсутствия конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса;

40% при отсутствии замечаний, при наличии оперативности, своевременности выполнения работ, четкой организации деятельности, проявления собственной инициативы; высокой трудовой дисциплины, наличии творческого потенциала, отсутствия конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса; высокой организации труда.

3. За стаж непрерывной работы:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

4. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах. В процентном отношении расчет выплат ведется для штатных сотрудников и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом или рабочей группы по распределению стимулирующей части заработной платы. Для педагогов по оценочным листам за качество выполняемых работ, а по остальным критериям в процентном отношении от педагогической ставки.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или рабочей группы по определению стимулирующей части заработной платы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистом и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно выплаты определяются руководителем.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячная надбавка к должностному окладу — выплачиваются в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных и инициативных работников.

7. Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы оформляются приказом директора.

8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются по одному или нескольким критериям.

1.2.1. Размер выплат за качество выполняемых работ работникам определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости 1 балла. Стоимость 1 балла определяется как частное от размера стимулирующего фонда (за качество). Направленного на данную выплату и фактически набранного количества баллов всеми работниками по данной выплате.

1.2.2. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. Возможности перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

9. Размер выплат для каждого работника устанавливается согласно положения по стимулированию, утверждается приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом или рабочей группой.

1.3.1. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы

1.3.1.1. Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается от тарифной ставки (оклада) по основной должности без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.3.1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательном учреждении, дающего право на получение этой надбавки.

1.3.1.3. Основанием для установления работнику надбавки является приказ директора Учреждения.

1.3.1.4. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательном учреждении.

1.3.1.5. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения сотрудника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.3.1.6. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе из одного образовательного учреждения в другое. При условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативно-правовыми актами.

1.3.1.7. При увольнении из Учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

1.3.1.8. Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность;
- направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу;
- переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидам I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

1.3.1.9. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата сотрудников;

1.3.1.10. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями имеющими детей (в том усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в возрасте до 16 лет. Стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

1.3.1.11. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором, или правилами трудового распорядка;
- Прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течении рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии;
- вступление в силу приговора суда, исключающего возможность продолжения данной работы сотрудником образовательного учреждения;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

1.3.1.12. Основным документом для определения стажа работы, дающим право на получения надбавки, является трудовая книжка.

1.3.1.13. Надбавки устанавливаются по основному месту работы.

1.3.1.14. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за непрерывный стаж работы наступает в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

1.3.1.15. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.3.1.16. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

1.3.1.17. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавок у работников образовательного учреждения возлагается на руководителя.

1.3.1.18. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательстве порядке.

Премияльные выплаты по итогам работы.

В случае складывающейся экономии по фонду оплаты труда сотрудников Учреждения премируются по итогам работы календарного года.

1.4.1. Выплаты премиальных доплат младшему обслуживающему персоналу производятся свыше МРОТ.

1.4.2. Порядок премирования сотрудников.

1.4.2.1. Премия сотрудникам образовательного учреждения выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной или стимулирующей его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.)

1.4.2.2. Основанием для премирования педагогических работников является выполнение следующих критериев:

- сотрудник является членом профсоюзного комитета;
- участие сотрудника в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, рабочих групп образовательного учреждения;
- участие педагогического работника в проведении и подготовке спортивных и иных мероприятий;
- участие сотрудника в организации летнего отдыха,
- высокий уровень организации работы с родителями;
- образцовое состояние кабинетов, спортивного зала, места занятия с обучающимися в течении года.
- выполнение срочных работ, связанных с производственной необходимостью, оперативность и обязательность выполнения поручений;
- выполнение дополнительной работы не указанной в трудовом договоре;
- участие в текущем ремонте учреждения.

1.4.2.3. Премии устанавливаются работникам в конкретных пределах имеющихся у учреждения средств и максимальными размерами не ограничиваются.

1.4.2.4. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника.

Размер премии не зависит от стажа работы, квалификации, объема нагрузки.

1.4.2.5. Премияльные выплаты штатным сотрудникам определяет директор по согласованию с рабочей группой по премированию и назначается приказом.

1.4.2.6. Премияльные выплаты по результатам работы распределяются рабочей группой по критериям.

1.4.2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о премировании.

1.4.2.8. Уровень выполнения критериев оценивается по балльной системе:

	Количество баллов	уровень
1.	0	Отсутствие акта выполнения
2.	1	Факт незначительного увеличения показателя
3.	2	Факт значительного увеличения показателя
	Итого общее количество баллов	

1.4.2.9. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию при отсутствии показателей в работе. А также если они имеют взыскания (замечание, выговор) поступление обоснованных и подтвердившихся при проверке жалоб со стороны родителей, причинение материального ущерба, за некорректное отношение к администрации и коллегам.

1.4.2.10. Руководитель имеет право из фонда экономии формировать директорский фонд премирования (не более 20% от общего), из которого приказом премирует юбиляров, особо отличившихся сотрудников Учреждения.

1.4.2.11. Руководитель премируется за счет учреждения. Размер премии неограничен.

1.4.2.12. Руководитель имеет право самостоятельно определять премии заместителям. Размер премии до 100% оклада.

2. ПОРЯДОК установления выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением
2. К выплатам стимулирующего характера и иным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
3. При проведении новых систем оплаты труда работников размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах сотрудников.

Выплаты за качество выполняемых работ.

1. Выплаты за качество выполняемых работ производится на основании положения: «Выплаты за качество выполненных работ» и Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.
2. Размер выплат работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости 1 балла (коэффициента). Стоимость 1 балла (коэффициента) определяется как:
 - а) вся основная зарплата работника умножена количество баллов;
 - б) сложить по всем работникам;
 - в) стимулирующий фонд делим на пункт «б» - это стоимость балла;
 - г) по каждому работнику пункт «в» умножить на пункт «а».
3. Подсчет количества баллов производить по состоянию на 30 апреля, на 31 августа и 31 декабря.
4. Определение стоимости балла производить отдельно для педагогических работников по стимулирующему фонду тарификационного списка и прочих сотрудников по стимулирующему фонду штатного расписания Учреждения.
5. Доплаты за качество выполняемых работ выплачиваются за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы.
6. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.
7. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

Протокол заседания общего собрания коллектива № 7

От 28 августа 2023 года

«О дополнении в коллективный договор работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района Ставропольского края»

Присутствовало 14 чел.

Секретарь: Малеева И.В.

Слушали : директора МБУ ДО СШ Ипатовского района

Колесникова А.Е. «О проекте коллективного договора МБУ ДО СШ Ипатовского района».

Решение :

1. На основании Трудового Кодекса Российской Федерации

Принять коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Ипатовского района на 2023 – 2026 годы

Голосовали «за» 14 единогласно

Голосовали «против»

Директор МБУ ДО СШ

Ипатовского района

Секретарь

А.Е.Колесников

Малеева И.В.

ПРОШЕНО, ПРОНУМЕРОВАНО

84 ЛИСТОВ.

Директор МБУ ДО СШ
Ипатовского района

А.Е. Колесников

