

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципальное автономное учреждение**  
**дополнительного образования**  
**детско-юношеская спортивная школа**  
**станции Калининской**  
**муниципального**  
**образования Калининский район**  
**на 2022 - 2025 годы**

**От работодателя**

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской  
МО Калининский район

\_\_\_\_\_ И.И. Дубко  
5 сентября 2022 года  
МП

**От работников**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской  
МО Калининский район

\_\_\_\_\_ А.И. Литовченко  
5 сентября 2022 года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа станицы Калининский муниципального образования Калининский район.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Дубко Ивана Ивановича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Литовченко Алексея Ивановича.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 5 сентября 2019 г.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения

условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха;

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства,

на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК

РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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



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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

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

- предоставить полную нагрузку молодому специалисту (согласно его специальности).

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий (экскурсии по памятным местам, культурно массовые мероприятия к памятным датам).

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными

актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

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

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

4.1.7. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

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

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

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. (Приложение № 2).

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (директор, заместитель директора по учебной работе, инструктор-методист, инструктор по спорту).

Основным работникам (тренер-преподаватель) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней, остальным 28 с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с

очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

4.1.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3-10 дней. В случаях, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ).

4.1.18. Ненормированный рабочий день особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

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

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

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

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 3).

4.2. Стороны договорились:

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

- членам профкома - 2 календарных дня;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- празднования юбилея – 5 календарных дней;

- со смертью родственников – 5 календарных дней.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 2 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 2 календарных дня;

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

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

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

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ОАО «Российский национальный коммерческий банк».

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, окончательный расчет 6 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 4).

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 5) и Положении о порядке установления стимулирующих выплат, надбавок и доплат (Приложение № 6).

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Калининский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

Медицинским работникам, по результатам проведения специальной оценки условий труда, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда в размере 4 % от должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

5.1.10. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

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

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

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

## 5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет.

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

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в



сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 1 оклада (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 2 окладов (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать проведению бесплатных медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для работников в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 7).

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приложения № 8), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 9).

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

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

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

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.17. Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет.

7.1.18. Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет.

7.1.19. Одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования РФ.

7.1.20. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляются, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.1.21. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы.

7.1.22. По желанию женщины, в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени.

7.1.23. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации ДЮСШ.

7.1.24. Законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности.

7.1.25. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 1 месяца на каждого ребенка при необходимости.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной

организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который

в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

## **IX. ГАРАНТИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАОЧНО**

9.1. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск на 15 календарных дней, в средние специальные учебные заведения на 10 календарных дней.

9.2. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования предоставляется оплачиваемый в установленном порядке отпуск в связи с обучением (ст. 173, 174, 176 ТК РФ). Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников и т.д.

9.3. Студентам, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах – 30 календарных дней на третьем и последующих курсах – 40 календарных дней.

9.4. Студентам заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

9.5. Студенты высших учебных и средних специальных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы.

9.6. Студентам заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта предоставляется отпуск продолжительностью в 4 месяца и заочных средних специальных учебных заведений 2 месяца.

9.7. За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в заочных высших, средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется заработная плата.

9.8. Администрация школы оплачивает обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях проезд к месту нахождения



учебного заведения и обратно один раз в год в размере пятидесяти процентов стоимости проезда.

9.9. В таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов.

9.10. Студентам, обучающимся заочно предоставляется день свободный от работы для сдачи контрольных, лабораторных на ЦКП при условии распределения рабочего времени в другие дни недели.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

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

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

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

11.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Трудовой коллектив муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы ст. Калининской первичной профсоюзной организации подписал настоящий договор Протокол № 1 от 5 сентября 2022 года.

11.2. Срок окончания действия коллективного договора - 4 сентября 2025 года.

**Перечень приложений к коллективному договору  
МАУ ДО ДЮСШ станицы Калининской.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
3. Форма расчетного листка о составных частях заработной платы.
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о порядке установления стимулирующих выплат, надбавок и доплат.
6. Соглашение по охране труда на 2022-2025 годы.
7. Перечень должностей, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка для работников  
МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской  
муниципального образования Калининский район

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МАУ ДО ДЮСШ ст.Калининской муниципального образования Калининский район, порядок приема и увольнения работников ДЮСШ, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, а также применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1. Общие положения

1.1. На работников распространяется действие законодательства Российской Федерации о труде.

1.2. Настоящие Правила имеют цель способствовать обеспечению высокого качества труда, повышению профессионализма в работе, а также укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

1.3. Полномочия работников применительно к настоящим Правилам осуществляются директором спортивной школы и его заместителями в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

2. Порядок поступления работников на работу в ДЮСШ ст. Калининской  
и их увольнения

2.1. Поступление работников на работу в ДЮСШ ст. Калининской, поощрение работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей, привлечение их к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины и увольнение осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде .

2.2. Прием работника на работу в ДЮСШ ст. Калининской осуществляется на условиях трудового договора.

2.3. Поступление работника на работу в ДЮСШ ст. Калининской оформляется приказом школы о его приеме, в котором указываются наименование должности, продолжительность испытания (если оно устанавливается) и дата принятия на работу.

Приказ объявляется работнику под расписку.

2.4. При поступлении на работу в ДЮСШ работник обязан представить следующие документы (ст. 65. ТК РФ):

- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (подлинник), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях

совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
  - документ об образовании и (или) квалификации наличия специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
  - справку о наличии судимости;
  - свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- другие документы, если это предусмотрено действующим законодательством.

2.5. При приеме работника на работу в ДЮСШ или переводе работника в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить работника с его правами и должностными обязанностями, с условиями оплаты труда, нормативными правовыми актами и инструкциями в части, касающейся занимаемой должности, а также с настоящими Правилами;
- проинструктировать по технике безопасности и ознакомить с правилами противопожарной безопасности;

2.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения указанного срока.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи, предусмотренные действующим законодательством), трудовой договор расторгается в срок, о котором просит работник.

2.7. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства Российской Федерации о труде, трудового договора и по другим уважительным причинам, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.8. Расторжение трудового договора и увольнение работника оформляются приказом школы.

2.9. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

### 3. Основные права и обязанности директора ДЮСШ

3.1. Директор имеет право:

- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с действующим законодательством;

- отдавать приказы, распоряжения и указания подчиненным работникам и требовать их выполнения;

- применять предусмотренные законодательством меры дисциплинарного воздействия при нарушении подчиненными работниками трудовой дисциплины или ненадлежащем исполнении ими должностных обязанностей;

- применять меры поощрения при проявлении работника активности в работе с наличием положительного результата.

### 3.2. Основные обязанности директора школы:

- соблюдать законодательство Российской Федерации о труде, трудовые договоры, обеспечивать работникам организационно-технические условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;

- предоставить работнику работу по должности, специальности, квалификации, которые обусловлены трудовым договором;

- обеспечить работника рабочим местом, средствами связи, оргтехникой и другим оборудованием, необходимым для выполнения возложенных на него обязанностей;

- своевременно выплачивать в полном объеме денежное содержание;

- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

- обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины в структурных подразделениях школы, рациональное использование рабочего времени;

- принимать в соответствии с действующим законодательством меры для защиты жизни, здоровья, чести, достоинства и имущества работников школы и членов их семей от преступных посягательств в связи с исполнением их обязанностей;

- обеспечивать возможность для систематического повышения квалификации работников и уровня их специальных знаний;

- объективно оценивать трудовой вклад работника и применять меры морального и материального поощрения за успешную и добросовестную работу.

## 4. Основные права и обязанности работника ДЮСШ

### 4.1. Работник при исполнении должностных обязанностей имеет право на:

- ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, а также на организационно-технические условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей;

- получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей организаций независимо от их форм собственности;

- принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;

- получение денежного содержания в сроки, установленные законодательством;

- продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом

результатов и стажа его работы, уровня квалификации;

- отдых, который гарантируется законодательством Российской Федерации о труде и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего дня для отдельных категорий сотрудников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений;

- проведение по его требованию служебного расследования с целью опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;

- пособия по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также на другие выплаты в случаях, предусмотренных законодательством;

- объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

4.2. Работники вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с работой, в том числе по вопросам проведения квалификационных экзаменов и аттестации, их результатов, содержания выданных характеристик.

4.3. Работник обязан:

- строго соблюдать Конституцию Российской Федерации, знать и выполнять требования действующего законодательства, добросовестно исполнять должностные обязанности, активно способствовать воспитанию правосознания граждан и формированию у них глубокого уважения к законам;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования настоящих Правил, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией;

- исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих начальников и руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;

- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

- хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан;

- предъявлять при поступлении на работу документы и сообщать сведения личного характера, предусмотренные законодательством;

- вести себя достойно, соблюдать правила этики;

- содержать в образцовом состоянии рабочее место, бережно относиться к средствам связи, оргтехники, оборудованию, не курить в специально не отведенном для этого месте.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для работников ДЮСШ устанавливается пятидневная рабочая неделя

продолжительностью 40 часов, у администрации школы не нормированный рабочий день статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Время начала работы в 9.00, окончания - в 18.00. В пятницу окончание работы - в 17.00. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Учителям и женщинам, работающим в сельской местности, установить рабочий день сокращенный на 1 час, согласно законодательства Российской Федерации. Обеденный перерыв устанавливается 1 час в период с 13.00-14.00. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

- уборщик служебного помещения (спорткомплекс) – работает с 7.00-15.00 час. (2 чел.) и с 12.00- 20.00 час. (2 чел.) с 48 минутным перерывом на обед;

- уборщик служебного помещения (зал борьбы и зал Динамо) – работает с 7.00- 11.00: с 14.00-17.00 час;

- сторож работает с 20.00- 7.00 час. через день;

- сторож дневной работает по субботам, воскресеньям и праздничным дням с 7.00- 20.00 час.;

- гардеробщик работает с 12.00- 20.00 час. с 48 минутным перерывом на обед.

5.3. Для тренеров-преподавателей шестидневная рабочая неделя. Выход на работу согласно расписания.

5.4. В соответствии с законодательством о труде нерабочими праздничными днями являются:

с 1 по 6, 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

5.5. Основанием для освобождения от работы являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.6. Учет прибытия сотрудников на работу и убытия с работы осуществляется руководителями структурных подразделений.

5.7. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения непосредственного начальника считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры воздействия.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется, ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. График отпусков составляется зам. директора по УВР и зам. директора по АХР, утверждается директором школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с указанием месяца убытия работника в отпуск. График отпусков обязателен как для администрации, так и для

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

При составлении графика отпусков учитывается состояние здоровья работников и время проведения работником отпусков в предыдущие годы.

## 6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и поручений руководителей, продолжительную и безупречную работу к нему могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- занесение в Книгу почета, на Доску почета, иные виды поощрения в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.2. Поощрения объявляются в приказах школы, доводятся до всех работников и вносятся в трудовую книжку и личное дело поощряемого работника.

## 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей (должностной проступок) могут повлечь за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины на работника могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания ст. 192 ТК:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям;
- г) иные меры, предусмотренные законодательством.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не вносятся за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. (ст.66 ТК РФ).

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. 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 работника.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести



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

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

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

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

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

7.10. Директор школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

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

7.12. Правила вывешиваются в методическом кабинете на видном месте.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам МАУ ДО ДЮСШ станицы Калининской**  
**длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАУ ДО ДЮСШ станицы Калининской.

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

3. Педагогические работники организации имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Длительный отпуск может быть разделен на части<sup>1</sup>.*

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели (*для предупреждения*). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется с оплатой (полностью или частично)<sup>2</sup>.

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

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

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном

отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

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

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

Приложение № 3  
к коллективному договору  
МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской

Форма расчетного листка о составных частях заработной платы  
МАУ ДО ДЮСШ станицы Калининской.

МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской							МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской							
Расчетный лист за _____ 20__ года Ф.И.О. Принят _____ Должность _____ Таб. № _____ Норма дней _____							Расчетный лист за _____ 20__ года Ф.И.О. Принят _____ Должность _____ Таб. № _____ Норма дней _____							
Ме с.	Дни	Час	Начисл.	Удерж	Вид	№	М ес.	Дн и	Ч ас	Начис л.	Уд ер ж.	Вид	№	
					Оклад							Оклад		
					Допл. работу в с/мест							Допл. работу в с/мест		
					Надб. за квалиф. катег.							Надб. за квалиф. катег.		
					Подходный							Подходный		
					Профвзносы							Профвзносы		
					М/п (сбербанк)							М/п (сбербанк)		
					Зарплата на сберкарту							Зарплата на сберкарту		
					Стимулирующие доплаты							Стимулирующие доплаты		
					Доплата за коммунальные							Доплата за коммунальные		
					Зарплата на сберкарту							Зарплата на сберкарту		
					Премия из фонда оплаты							Премия из фонда оплаты		
Итого							Итого							
Ит. Нач			Ит. НДФЛ		Ит. Вычет		Ит. Нач		Ит. НДФЛ		Ит. Вычет		Ит. Нач	
ОПС			ОМС		ФСС		ОПС			ОМС		ФСС		
Страховая часть							Страховая часть							

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской (далее – Положение) формируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, с Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановления главы администрации Краснодарского края от 18.09.2020 №592 « О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008г. №1337 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

1.3. Оплата труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской (далее – учреждение) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Калининской районной территориальной организацией профсоюза народного образования и науки РФ.

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

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

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

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

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе **тарифной сетки** по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый

соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.11. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 5 633,00 рубля;

2.2. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала –8472 и 8810 рубля.

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

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

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов



по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

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

Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по профессиональному квалификационному уровню (ПКУ)	В том числе размер ежем. Денежной компенс. На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
Инструктор-методист	8810	0,08	115
Тренер-преподаватель	8472	0,08	115
Медицинская сестра	5633	0,22	
Делопроизводитель	5445		
Бухгалтер (экономист)	8625		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5727		
Сторож	5356		
Уборщик производственных и служебных помещений	5447		
Дворник	5356		
Столяр	5447		
Гардеробщик	5356		
Оператор котельной	5447		
Водитель	6280		
Заведующий спортивным сооружением	7745	0,04	

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

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

2.5. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1. и 2.2. настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих

профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Калининского района.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.10. Перечень должностей работников относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу установлен в приложении № 5 к настоящему Приложению.

### **3. Порядок и условий выплат стимулирующего характера.**

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт», «Образование»;

0,15- при наличии ученой степени кандидата наук ( с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,10- при наличии почетной грамоты Министерства образования и Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок и выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской;
- стимулирующая выплата в целях доведения средней заработной платы педагогических работников учреждения до средней заработной платы учителей;
- ежемесячная надбавка молодым специалистам.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя образовательного учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской.

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

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

3.7. Повышающий коэффициент к окладу за стаж, за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения, директору и заместителю директора по учебно-воспитательной работе в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, учреждения физической культуры и

спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных организациях.

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

Рекомендуемые размеры :

при выслуге лет от 2 до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;

при выслуге лет более 10 лет – 0,15.

3.8. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат предусмотренных подпунктами 3.3. и 3.14. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

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

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

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

3.12. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера.

Данная выплата в МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской предоставляется отдельным категориям работников:

- медицинские работники (медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (вахтёр, водитель, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, столяр, оператор котельной (теплового узла).

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

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

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

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской для выплаты заработной платы.

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

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа директора МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской.

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

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

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

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

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

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

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской.

Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской, занятых на тяжелых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании спецоценки рабочих мест.

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

- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

– за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

4.6. Специалистам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. В соответствии с частью первой статьи 96 Трудового Кодекса Российской Федерации ночное время это время с 22 часов до 6 часов.

На основании статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

В соответствии с частью 3 статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются, отталкиваясь от минимального порога доплаты за час ночной работы коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором- 35%.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

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

## **5. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

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

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а



также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда:

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

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

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

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

При премировании учитывается:

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

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

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

При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

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

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

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Материальная помощь работнику может оказываться в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая

болезнь, рождения ребенка, в случае смерти близкого родственника или работника, тяжелая травма и др.) в личной жизни работника.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения, а также из фонда материального стимулирования работникам может быть выплачена материальная помощь как социальная поддержка. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

## **7. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера.**

7.1. Заработная плата директора МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденного правовым актом администрации муниципального образования Калининский район, и не может превышать трех размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской прилагается (приложение №7).

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, и устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

7.5 Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

## **8. Штатное расписание.**

8.1. Штатное расписание МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклад (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты,

установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленные в штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининский

**Порядок  
оплаты труда тренеров-преподавателей**

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее - занимающийся) на уровнях сложности и нормативам оплаты труда за сложность занимающегося и показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы уровня сложности, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской.

2. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и сложность занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, исходя из объёма учебно-тренировочной нагрузки уровня сложности по дополнительной общеобразовательной программе по группам видов спорта и показанного занимающимся результата, согласно приложениям № 1, 2 к настоящему Порядку.

3. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя муниципального учреждения определяется по формуле:

$$N_{от} = N_{отгп} + N_{отр}, \text{ где:}$$

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

$N_{отгп}$  – норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности (определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку), %;

$N_{отр}$  – норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимся спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку), %;

4. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности по дополнительной общеобразовательной программе, установленный в зависимости от численного состава занимающихся на уровнях сложности по группам видов спорта ( $N_{отгп}$ ), определяется по формуле:

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

$N_{отп}$  – норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  – количество занимающихся, зачисленных по каждому уровню сложности, человек;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  – норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности, %.

5. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся, установленный в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата ( $N_{отр}$ ), определяется по формуле:

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

$N_{отр}$  – норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  – количество занимающихся, показавших спортивный результат, человек;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  – норматив оплаты труда за показанный результат занимающимися, %.

6. Заработная плата тренеров-преподавателей МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской определяется по формуле:

$$ЗП = D_o \times N_{от}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата тренеров-преподавателей;

$D_o$  – должностной оклад с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

$N_{от}$  – норматив оплаты труда тренера-преподавателя. % ..

7. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), настольный теннис, плавание, конный спорт и командных игровых видах спорта) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта. Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта не должна превышать 50 процентов от норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

8. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного занимающимися, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, до окончания действия показанного результата независимо от обучения занимающегося по дополнительной общеобразовательной программе .

Норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, тренеру-преподавателю устанавливается с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, сохраняется

до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

9. Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки согласно дополнительной общеобразовательной программе .

10. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

к Порядку оплаты труда  
тренеров-преподавателей  
МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской

**НОРМАТИВ**  
**оплаты труда тренеров-преподавателей**  
**за подготовку одного занимающегося**

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Уровень сложности	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1. Дополнительные общеразвивающие программы	-	весь период	3	3	3
2. Дополнительные предпрофессиональные программы	базовый уровень	первый год	4,5	4,5	4,5
		второй, третий год	6	6	6
		четвертый, пятый год	7	8	7
		шестой год	10,5	9	10,5
	углубленный уровень	первый год	10,5	9	10,5
		второй год	10,5	9	10,5

Примечания.

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта – все виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;

II группа видов спорта – все игровые виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;

III группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включённые во Всероссийский реестр видов спорта.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

к Порядку оплаты труда  
тренеров-преподавателей  
МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ  
И МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К  
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
Базовый оклад (должностной оклад)-5445 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка	0,00
Базовый оклад (должностной оклад)-5633 рублей		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра	0,22
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
Базовый оклад (должностной оклад)-8625 рублей		
2 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист	0,00
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
Базовый оклад (должностной оклад)-8472 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре	0,00
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	0,08



	социальный педагог; тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель	0,09
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист	0,10
<b>Базовый оклад (должностной оклад)-8810 рублей</b>		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист	0,08
<b>Базовый оклад (должностной оклад)-7745 рублей</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий спортивным сооружением	0,04

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининской

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской применяется при оплате:

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Порядку оплаты труда  
тренеров-преподавателей  
МАУ ДО ДЮСШ ст.  
Калининской

**РАЗМЕР**  
**норматива оплаты труда в процентах от оклада**  
**тренера-преподавателя за подготовку занимающегося МАУ ДО ДЮСШ ст.**  
**Калининской, показавшего спортивный результат**

В личных индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Летние и Зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	225	200	200	150	150	150	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	150	150	150	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат Краснодарского края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	-

В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и Зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	175	150	150	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	125	75	75	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	100	85	85	75	75	75	-
1	2	3	4	5	6	7	8
Финал спартакиады	100	75	75	55	55	55	-

учащихся России							
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат Краснодарского края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-

В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Европейские игры	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство России (среди молодежи)	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	150	125	125	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	-
Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры							
старшие юноши,	30	-	-	-	-	-	-
девушки юноши,	25	-	-	-	-	-	-
девушки мальчики,	20	-	-	-	-	-	-
девочки	15	-	-	-	-	-	-

В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы, Европейские игры	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира (сумма этапов или финал)	175	150	135	125	110	110	90
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	75	50	50	40	40	40	-
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-

В игровых видах		
Наименование соревнований	Занятое место	Участие
Летние и Зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	500
1	2	3

Чемпионаты мира, Чемпионаты Европы, Европейские игры	1	
Летние и Зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	2-6	400
Чемпионат мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	2-3	
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	300
Чемпионат России	1-3	35
Первенство России	1-2	
Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4-6	25
Первенство России	3-4	
Финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	
Чемпионат ЮФО	1-2	20
Первенство ЮФО	1-2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
	-	30
	-	20
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	7
	1	6
	1	5
	1	4

#### Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, Первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

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

Директор МАУДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко



к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининской

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),
1	2

	<p>заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
1	2
<p>квалификации кадров на производстве</p>	<p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие,</p>

	инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

## **ПОРЯДОК**

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

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

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

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается

время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

– мастерам производственного обучения;

– педагогам дополнительного образования;

– педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

– педагогам-психологам;

– методистам;

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

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

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на

условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининской

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

№ п/п	Группа персонала	Наименование должности
1.	Основной персонал	<u>Педагогический персонал</u> Инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего) педагог-психолог; тренер-преподаватель (включая старшего).
2.	Административно - управленческий персонал	<u>Административно-управленческий персонал</u> Директор, заместитель директора, заведующий спортивным сооружением, главный бухгалтер.
3.	Вспомогательный персонал	<u>Учебно-вспомогательный персонал</u> Секретарь-машинистка; делопроизводитель; инженер по охране труда; электроник; техник; специалист по кадрам; медицинская сестра; бухгалтер (экономист). <u>Обслуживающий персонал</u> водитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; уборщица; дворник; слесарь-сантехник; столяр; гардеробщик; оператор котельной.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининской

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**специалистов МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской,**  
**которым устанавливается выплата компенсационного характера**  
**за работу в сельской местности**

1. Административно - управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заведующий спортивным сооружением;

– главный бухгалтер

2. Основной персонал:

- тренер-преподаватель;
- старший тренер-преподаватель;
- инструктор-методист
- методист;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- инструктор по физической культуре.

3. Учебно-вспомогательный персонал:

- медицинская сестра;
- электроник;
- бухгалтер (экономист);
- инженер по охране труда и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей и профессий.

Директор МАУ ДО ДЮСШ  
ст. Калининской

И.И. Дубко



к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа  
станции Калининской

**Порядок  
исчисления размера средней заработной платы для определения размера  
должностного оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской  
муниципального образования Калининский район**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской (далее- Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской (далее - учреждение).

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

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

К основному персоналу учреждения относятся работники непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. (приложение №5)

3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется управлением образования администрации муниципального образования Калининский район.

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности

работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный месяц учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками. Путем деления общего числа отработанных человеко- часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

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

8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в

соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Директор МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской

И.И. Дубко

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат, надбавок и доплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской

### 1. Общие положения

Настоящим положением вводятся стимулирующие выплаты работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Калининской (далее – школа), в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации и положением «Об оплате труда»:

- премии;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- персональные надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

### 2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Премияльные выплаты:

- за высокие спортивные результаты на краевых и всероссийских соревнованиях;
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в течении месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размеры премиальных выплат устанавливаются приказом директора школы. Работникам, вновь принятым на работу, либо переведенным из других учреждений, премиальные выплаты производятся, по смотрению руководителя, за отработанное время.

Положение о премировании работников вносятся заместителем руководителя. Окончательное решение о размере премирования выносит директор.

2.3. Доплаты и надбавки осуществляются в пределах имеющихся финансовых средств, предназначенных для оплаты труда. При уменьшении или отсутствии бюджетных средств администрация имеет право снимать надбавки и доплаты.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными, временными и разовыми за выполнение определенной работы. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, утверждаются приказом директора школы. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

Доплаты и надбавки должностным окладам работникам школы устанавливаются:

- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- за организацию мероприятий, не предусмотренных календарным планом, планом работы школы;
- за деловые качества;
- за уровень профессионализма.

### 3. Основные условия установления стимулирующих выплат

3.1. Основными условиями установления стимулирующих выплат являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы;
- повышение образовательного уровня, квалификации;
- высокое качество и эффективность конечных результатов труда;
- сложность и напряженность выполняемых работ.

3.2. Снятие доплат и надбавок определяется по следующим принципам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, либо по другим причинам, вследствие чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов директора).

### 4. Размеры стимулирующих выплат:

Категории работников	Критерии для доплат и надбавок	Размер к ставке з/п
Заместители директора	Расширение сферы деятельности	до 100%
	Индивидуальные деловые качества	до 80%
	Разъездной характер работы	до 30%
	Образцовое состояние дел по управлению и развитию школы	до 50%
	За высокий профессионализм, научную деятельность	до 100%
	Интенсивность, увеличение объема работы	до 100%

	выполняемых работ	
Тренер-преподаватель	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 80%
	Расширение сферы деятельности	до 100%
	Индивидуальные деловые качества	до 100%
Педагогический персонал	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 80%
	Расширение сферы деятельности	до 100%
	Методическая инновационная деятельность	до 50%
	Организация и проведение районных и краевых мероприятий	до 50%
	Сложность и напряженность, высокое качество	до 100%
	Научно-методическая, исследовательская деятельность	до 100%
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	Напряженность, высокое качество работы	до 100%
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 80%
	Работа в ночное время	до 35%
	За работу в праздничные и выходные дни	до 100%
	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	до 50%
	Работа в сложных условиях	до 80%
	Индивидуальные деловые качества	до 50%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 100%
	Активное участие в обслуживании внешкольных и краевых мероприятий проводимых на базе школы	до 100%
	Работа в летний оздоровительный период	до 100%

### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда, производственной санитарии и технике безопасности между администрацией и профсоюзным комитетом МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской на 2022-2025 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	срок исполнения	ответственные
1.	Систематически проводить инструктаж по технике безопасности с принятыми и работающими сотрудниками ДЮСШ ст. Калининской «По выполнению требований техники безопасности, производственной санитарии».	по мере необходимости	Директор, зам директора по АХР
2.	Проверять состояние кабинетов, спортивных залов и других помещений на предмет соответствия нормативно-техническим требованиям по ТБ.	2 раза в год	Директор, зам директора по АХР
3.	Ежегодно проводить проверку контура заземления всего электрооборудования.	1 раз в квартал	зам директора по АХР
4.	Выявлять недостатки по ТБ и принимать меры по их устранению.	2 раза в год по мере необходимости	Директор, зам директора по АХР
5.	Осуществлять контроль за обеспечение работников ДЮСШ связанных с особыми условиями труда: спецодеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.	систематически	Директор, зам директора по АХР, медсестра
6.	Своевременно перечислять средства за медицинские осмотры сотрудников и осуществлять контроль за их прохождением.	2022-2025 годы	Директор, медсестра
7.	Сотрудникам ДЮСШ строго соблюдать технику безопасности и санитарно-гигиенические требования, всемерно соблюдать и поддерживать трудовую дисциплину.	систематически	Директор, зам директора по АХР, медсестра
8.	Составлять расписание учебно-	ежеквартально	Директор, зам.

	тренировочных занятий, графики работы уборщиков служебных помещений и сторожей с учетом объема рабочего времени работников и законодательных актов.		директора по УВР, зам директора по АХР
9.	Принимать меры по сохранению здоровья сотрудников и членов их семей. Осуществлять медицинское страхование.	2022-2025 годы	Директор
10.	Осуществлять контроль за подготовкой школы к началу учебного года. Производить текущий и капитальный ремонт.	2022-2025 годы	Директор, зам директора по АХР



Перечень профессий работников МАУ ДО ДЮСШ ст. Калининской имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Медицинская сестра	Халат х/б	1	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68, п. 4
		Фартук непромокаемый	дежурный	
		Перчатки резиновые	до износа	
2	Водитель	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12. 2004 № 997н, п. 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12. 2004 № 997н, п. 23
		Фартук из полимерных материалов	2	
		Сапоги резиновые с подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12. 2004 № 997н, п. 135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

1	2	3	4	5
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12. 2004 № 997н, п. 171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или полимерных материалов	12 пар	

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МАУ ДО ДЮСШ станицы Калининской,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование должности	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Водитель автомобиля	МОП	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 1, п.1	100 мл
			Мыло туалетное	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 2, п.8	300 г
			Регенирирующие, восстанавливающие средства	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 3, п.10	100 мл
2	Уборщик производственных и служебных помещений	МОП	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 1, п.2	100 мл
			Мыло туалетное	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 2, п.7	200 г
			Регенирирующие, восстанавливающие средства	Приказ от 17.12.2010 № 1122, прил. 1, раздел 3, п.10	100 мл