

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева
(подпись)
Ф.И.О.)

«27» декабря 2024 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

И.Ю. Долматов
(подпись)
Ф.И.О.

«27» декабря 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа станицы Выселки
муниципального образования
Выселковский район
на 2025-2027гг.

с « 01 » января 2025 года по « 31 » декабря 2027года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края	
«Центр занятости населения Краснодарского края» в Выселковском районе	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата	27.12.2024. № КД-27
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе станицы Выселки муниципального образования Выселковский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 правовыми актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МАУ ДО СШ ст. Выселки (далее - работодатель) Дробышевой Нины Николаевны;
- работники МАУ ДО СШ ст. Выселки в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Долматовой Ирины Юрьевны;

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу МАУ ДО СШ ст. Выселки, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества МАУ ДО СШ ст. Выселки, учет мнения первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки, 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки, 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 отраслевым соглашениями.

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

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

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

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа, реорганизации МАУ ДО СШ ст. Выселки в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации МАУ ДО СШ ст. Выселки в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МАУ ДО СШ ст. Выселки коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МАУ ДО СШ ст. Выселки коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2025 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный фонд России; формировать в электронном виде

информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и направлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, а в случаях приема на работу и увольнения работника - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах территориального органа (обособленного подразделения) Социального фонда России;

- 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки, 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 только 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 (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- размер выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труд, 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 общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте
- 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.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, 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 учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской 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. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.4.7. Работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и

более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

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

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

2.4.11. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

2.4.12. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

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

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

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

2.4.14. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в МАУ ДО СШ ст. Выселки принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.15. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в

соответствии с законодательством и по согласованию с районной организацией Общероссийского Профсоюза образования (п.5 ст.12 Федерального закона от 12.01.1996г. №10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.5.3. 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;

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде. (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

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. Включать 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 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;
- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера (при наличии денежных средств)
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно;

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 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 расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

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 МАУ ДО СШ ст. Выселки 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)¹.

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,

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

4.1.5. 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 конкретная 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).

4.1.6. В МАУ ДО СШ ст. Выселки учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАУ ДО СШ ст. Выселки, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.1.8. 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 педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели (пятидневная, шестидневная) с двумя (одним) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического

работника. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогического работника.

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

Рабочее время педагогического работника, в период тренировочных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

4.1.11. 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).

4.1.12. 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 не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (*приложение №7*)

4.1.13. 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.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.14. 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).

4.1.15. 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).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации а также

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях. (ст.96, 99, 259 ТК РФ).

4.1.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО СШ ст. Выселки.

Установить *водителю автобуса* время работы и отдыха:

- Максимальное время непрерывного управления – 4,5 часа;
- Минимальное время перерыва – 45 минут, возможно деления на интервалы не короче 15 минут. (15 + 30 минут).
- Максимальное время управления в сутки – 9,0 часов. Допускается по 10 часов не более 2-х раз в неделю.
- Максимальное время управления в неделю – 56,0 часов. Допускается 90 часов в течение любых 2-х недель.
- Минимальное время ежедневного отдыха – 11 часов. Допускается по 9 часов 3 дня в неделю, по 12 часов в 2 интервала, один из которых не короче 9 часов.
- Минимальное время еженедельного отдыха – 45 часов.

4.1.17. 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»

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.18. 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.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- жены военнослужащих,
- лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России,
- заслуженные работники социальной защиты населения Кубани,
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокие матери (отец без матери),
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель).

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

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 или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника 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.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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»

4.1.22. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьями 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалиста или программ магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц;
- 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 - 2 календарных дня;
- членам профкома - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;
- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев в соответствии с учебным планом, осваиваемой работником образовательной

программы высшего образования.

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

4.2.4. Работникам предоставляются дополнительные выходные:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его заявлению, работодатель предоставляет 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);

4.2.5. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;
- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев в соответствии с учебным планом, осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

4.2.6. Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха:

- работник освобождается от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;
- в случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;
- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

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

4.2.8. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для

работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.²

4.2.9. 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.

4.2.10. 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. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единых рекомендаций по отраслевой системе оплаты труда работников организаций, финансируемых на региональном и местном уровнях, в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовым договором между руководителем учреждения и работниками в соответствии с:

- положением об оплате труда, (*приложение №2*)
- материальном стимулировании работников МАУ ДО СШ станицы Выселки (*приложение №3*)
- положением о премировании работников МАУ ДО СШ станицы Выселки (*приложение №4*)
- положением об установлении выплат компенсационного характера (*приложение №5*)

Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на пластиковую карту путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета, относятся на счет работодателя. Расходы на изготовление, обслуживание пластиковой карты, осуществляются за счет средств работника.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 4, окончательный расчет - 19 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации – *(приложение №13)*

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

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение №2*), разработанного на основании постановления главы муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 года № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями) и в целях совершенствования оплаты труда работников, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, социальной поддержки работников.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАУ ДО СШ ст. Выселки.

5.1.6. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Оплату 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.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

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 заработной платы 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.

Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

Оплата труда тренеров-преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого вида спорта.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

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).

В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплаты 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;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

По заявлению работника перечисляются профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет районного Профсоюза работников образования.

Стороны договорились:

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.3. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.4. 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 сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель выплачивает ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

По решению органа службы занятости населения работодатель выплачивает работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.6. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.1.7. Выплачивает материальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.1.8. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.1.9. Оказывает материальную помощь лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.1.10. Оказывает материальную помощь работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО СШ ст. Выселки.

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно - 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.2.7. Способствовать:

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

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

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

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

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

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в

социальных сетях, СМИ.

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;
- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;
- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ;

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности (ст. 217 ТК РФ)

- в целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

- организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников

- ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

- назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

- обеспечивает постоянный, периодический, контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.214 ТК РФ);

- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- * инструктажей по охране труда;
- * стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- * обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- * обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- * обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

- оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда;
- обеспечивает комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.214 ТК РФ).

- обеспечивает расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

- проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2025 -2027 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств СФР (ст.218 ТК РФ).

7.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается председатель первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (*приложение №8*).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров.

7.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

7.5.3. Обеспечить за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (*приложение №9*)
- смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в

особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №10)

- уход, хранение и замену СИЗ;
- информирование работников о полагающихся СИЗ;

7.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: (санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

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

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

7.5.6. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.5.7. Заключение договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в первом абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (не менее двух, ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в день выхода на работу после диспансеризации.

7.5.8. В МАУ ДО СШ ст. Выселки иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством.

7.5.9. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Социального Фонда России), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня;

7.6. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

7.7. Работодатель обязуется:

Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

Проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.).

7.8. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

Пожарная безопасность

7.2. Работодатель обязан в области пожарной безопасности:

7.2.1. Проводить необходимые мероприятия по противопожарной безопасности, контролировать обеспеченность помещений соответствующим противопожарным инвентарем, планами-схемами эвакуации людей в случае

пожара, проводить обучение всех сотрудников по вопросам противопожарной безопасности.

7.2.2. Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнять предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

7.2.3. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.2.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.2.5. Назначить ответственных лиц за пожарную безопасность, за эксплуатацию и исправное техническое состояние систем вентиляции, отопления, электроустановок, противопожарной защиты, средств связи и пожаротушения, установок пожарной автоматики и систем оповещения людей при пожаре.

7.2.6. Проводить противопожарную пропаганду.

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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 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. Признать, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и 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 МАУ ДО СШ ст. Выселки, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

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

8.3.3. По согласованию с 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).
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

8.3.4. 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).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МАУ ДО СШ ст. Выселки по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора 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;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный

орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МАУ ДО СШ ст. Выселки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. 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, Уставом Профсоюза.

Приложения (№ приложения) к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. (№1)
2. Положение об оплате труда работников. (№2)
3. Положение об установлении выплат стимулирующего характера. (№3)
4. Положение о премировании работников. (№4)
5. Положение об установлении выплат компенсационного характера. (№5)
6. Положение об оказании материальной помощи. (№6)
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. (№7)
8. Соглашение по охране труда. (№8)
9. Перечень профессий, должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и другие средства индивидуальной защиты. (№9)
10. Перечень профессий, должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздрава и социального развития РФ. (№10)
11. Перечень профессий, должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ. (№11)
12. Перечень профессий, должностей, подлежащих периодическому психиатрическому освидетельствованию работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ. (№12)
13. Форма расчетного листка. (№13)

Приложение №1
к Коллективному договору на 2025-2027гг.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования
спортивной школы станицы Выселки.

1. Прием и увольнение сотрудников

1.1 При приеме на работу (заключении трудового договора) администрации школы предоставляются следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний –при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которых в соответствии с настоящим Кодексом, или иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, трудовую книжку не предоставляют: они обязаны предоставить ксерокопию трудовой книжки и график работы на основном месте работы. Сотрудники-совместители, размер заработной платы которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предоставляют ксерокопию трудовой книжки, заверенной администрацией по месту работы.

1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора)

работодатель обязан ознакомить работника, а равно при переходе на другую работу, а обязана ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным

договором;

- с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- проинструктировать по технике безопасности, ознакомить с правилами санитарии, противопожарной охраны, правилами охраны труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

1.4. Прием на работу оформляется приказом директора школы, который доводится до сведения до работника под роспись.

1.5. На всех работников школы, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки установленного образца, в случае, если работ в этой организации является для работника основной. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основной работе на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. (ст. 66 ТК РФ).

1.6. На каждого работника школы ведутся персональные данные, необходимые администрации в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника (копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, копии паспорта, страхового свидетельства персонального пенсионного страхования, приказов о назначении, переводе, поощрении, увольнении, отпуске и т. п.).

1.7. Перевод работника на другую работу производится только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК (ст. 72, 74) когда допускается временный перевод без согласия работника.

1.8. В соответствии с трудовым кодексом РФ (ст. 80 ТК РФ) работник имеет право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового

договора.

1.9. Расторжение (увольнение) трудового договора по инициативе администрации производится согласно ст. 81 ТК РФ.

Увольнение по основаниям

1. Сокращение численности или штата работников организации;
2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81 ТК РФ п.2,3);

Увольнение за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п.5 ТК РФ);

2. Неоднократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);

- появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушения работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на работе, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (ст. 81 ТК РФ п.5,6.)

3. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п.8 ТК РФ).

4. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны директора (ст. 81 п.7 ТК РФ).

5. Предоставления работником директору подложных или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (ст. 81 п. 11 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника по инициативе директора (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности, в период его пребывания в отпуске.

При принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, учитывается мнение профсоюзного органа школы.

6. В день увольнения администрация школы производит с работником полный расчет и выдает ему надлежащее оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с

формулировками трудового кодекса РФ и со ссылкой на статью и пункта кодекса.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку производится с указанием этих обстоятельств.

7. Все персональные данные работника следует получать у него самого (ст. 86 п.3 ТК РФ).

Администрация не имеет права

Сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника, а также в случаях установленных федеральным законом;

Сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без письменного согласия;

Запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовых функций (ст. 88 ТК РФ).

2. Обязанности работника

Все работники обязаны:

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

2.2. Систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию.

2.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

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

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

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

2.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

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

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

2.10. Вести установленную документацию:

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

3. Права работника

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установленный нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке КТ РФ;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, умений обучающихся;
- социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам в Краснодарском крае.

4. Обязанности администрации школы

Администрация школы обязана:

4.1. Организовать труд тренеров-преподавателей и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенной рабочее время, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

4.2. Обеспечивать здоровье и безопасные условия труда и учебы,

пребывания в лагерях, на сборах, соревнованиях. Поддерживать исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря, прочего оборудования, наличие необходимых материалов, непрерывное ведение учебно-тренировочного процесса.

4.3. Обеспечить строительство и своевременный ремонт спортивных залов, помещений, площадок и сооружений, принимать меры по обеспечению учебно-тренировочной и оздоровительной работы необходимым оборудованием, материалами, инвентарем и инструментами.

4.4. Осуществлять контроль за учебно-тренировочным процессом, выполнением планов и программ подготовки спортсменов, соблюдением режима занятий и учебно-тренировочных сборов.

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

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

4.7. Обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда сотрудников и учащихся, выдавать заработную плату в установленные сроки.

4.8. Принимать меры по обеспечению трудовой и учетно-тренировочной дисциплины.

4.9. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и комнат отдыха преподавателей, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, противопожарной безопасности.

4.10. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и воспитанниками всех требуемых инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиены труда, противопожарной охране.

4.11. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников, своевременно предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников.

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

4.13. Компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной и праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда.

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

4.15. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для

выполнения им своих полномочий, предусмотренных законодательством.

5. Рабочее время

5.1. В школе устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Администрация школы обязана вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Графики работы утверждаются приказом директора школы и предусматривают время начало и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Приказ объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.2. В режиме рабочего дня, работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Режим работы школы: с 8-00 до 16-00 (женщины), с 8-00 до 17-00 (мужчины), перерыв на обед с 12-00 до 13-00.

Категории: администратор, сторож, кассир, садовник, дворник, водитель мототранспорта, слесарь по заточке коньков, оператор котельной, уборщик служебных и производственных помещений работают по сменному графику, перерыв на обед предоставляется во время рабочей смены. Оператор холодильных установок и слесарь по вентиляции и кондиционированию работают по 12 часовой рабочей смене и суммарному учету рабочему времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

В предвыходной день (пятница) и предпраздничные дни время работы сокращается на 1 час.

Нерабочими, праздничными днями являются:

1,2,3,4, 5 и 8 января Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая - Праздник весны и труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День независимости России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанных в абзацах втором и третьей части первой статьи 112 ТК РФ.

5.3. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей и старших инструкторов-преподавателей, как при почасовой оплате, так оплате труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки возможного объединения, занимающихся в группы и т. п. Определяется согласно тарификации и расписанию учебно-тренировочных занятий.

Расписание занятий составляется администрацией школы по предоставлению тренеров-преподавателей с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм и утверждается директором.

Ставки их заработной платы устанавливают исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом методической и воспитательной работы.

5.4. Работа, в установленные приказом директора выходные дни **ЗАПРЕЩЕНА**. (ст. 113 ТК РФ) и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством, с обязательной последовательной компенсацией в виде предоставления других дней отдыха или двойной оплатой труда.

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

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

5.6. Собрание коллектива школы проводится не реже 1 раза в год. Продолжительность собрания не должна превышать, как правило 2 часа.

5.7. Заседание педагогического совета школы проводится в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца. Продолжительность заседания Педагогического совета не должна превышать 2 часа.

5.8. На занятиях учащимися могут присутствовать директор школы, заместитель директора по УВР, методисты. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора или заместителя директора по УВР.

Во время занятий никому не разрешается делать замечаний тренеру-преподавателю по поводу его работы.

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

5.10. В рабочее время запрещается отвлекать учащихся на мероприятия, не связанные с учебно-тренировочным процессом (собрания, совещания, заседания и другими общеобразовательными делами)

5.11. Педагогическим и другим работникам школы **ЗАПРЕЩАЕТСЯ**:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать занятия;
- удалять учащихся с занятий;

- курить в помещениях, на территории школы и во время занятий.

5.12. В помещениях школы **ЗАПРЕЩАЕТСЯ:**

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

6. Поощрение за успехи в работе

6.1. Администрация школы поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- предоставляет к званиям.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

6.2. Администрация имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирования доплат и надбавок (ст 144 ТК РФ).

6.3. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается приказом директора.

6.4. Доплаты и надбавки могут быть установлены и вновь принятым на работу специалистам, соответствующим требованиям к данной профессии.

6.5. Премирование работников осуществляется из средств экономии фонда оплаты труда и производится к профессиональным праздникам:

- Дню физкультурника;
- День учителя (с учетом положительного результата работы);
- к юбилейным датам (50,55,60,65 и т. д.);
- в связи с уходом на пенсию;
- за результат работы.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам спортивной школы предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 165 ТК РФ).

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранения места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. Неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечания;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям; (ст. 192 ТК РФ).

8.2. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 ТК РФ);

- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;
- неоднократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического, или иного токсичного опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с совершением им трудовых обязанностей;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда;

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение

повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий (ст. 81 п.6а,б,в, г, д ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководства (ст. 81 п.7 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8 ТК РФ);

- предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при приеме на работу (ст. 81 п.11 ТК РФ).

8.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ);

8.4. До применения дисциплинарного взыскания директор должен потребовать от работника объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

8.5. 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 работников (ст. 193 ТК РФ).

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово- хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанное сроки не включается производства по уголовному делу. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.8. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе и по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем школы, руководителем структурного подразделения школы, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю школы, руководителю структурного подразделения школы, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.10 Педагогические работники школы, в обязанность которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

Увольнение за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением педагогической работы, не является мерой дисциплинарного взыскания.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы станицы Выселки муниципального образования Выселковский район (МАУ ДО СШ ст. Выселки (далее-Положение) разработано в соответствии с:

постановление главы администрации муниципального образования Выселковский район от 06 ноября 2024 года №1502 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 года №1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район»;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее -ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее - Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

других служащих» (далее - Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее - Постановление № 45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее - Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее - Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее - Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее - Приказ № 217н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (далее - Приказ № 305н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (далее - Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее - Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее - Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики

должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее - Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 года № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее - Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее - Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 года № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее - Приказ № 547н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее - Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);
Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее - Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Общие требования);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет нормы рабочего времени, учебной

нагрузки, порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок исчисления заработной платы, порядок и условия почасовой оплаты труда, порядок повышения заработной платы, порядок начисления доплат и надбавок стимулирующего характера, порядок установления выплат компенсационного характера, порядок и условия премирования работников.

Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки и муниципального учреждения образования за счет средств бюджета муниципального образования Выселковский район

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки и включает в себя:

- * общие положения;
- * основные условия оплаты труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки;
- * порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- * порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- * порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- * другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, 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 первичной профсоюзной организацией МАУ ДО СШ ст. Выселки.

1.5. Условия оплаты труда работника работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Определение размеров заработной платы работников МАУ ДО СШ ст. Выселки осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, занятых по

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, и иными нормативно правовыми актами РФ, коллективным или трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете МАУ ДО СШ ст. Выселки на соответствующий финансовый период.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАУ ДО СШ ст. Выселки, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МАУ ДО СШ ст. Выселки в пределах выделенных средств бюджета муниципальному образованию Выселковский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.11. На основе настоящего Положения разрабатываются Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда; Положение об установлении выплат компенсационного характера, не противоречащих настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца.

2. Порядок и оплата труда

2.1. Оплата труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы,

являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО СШ ст. Выселки устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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 №1601.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300 %.

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

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставка заработной платы):

- работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях образования, учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

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

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 10 лет – 10 %;

при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 20 лет – 15 %;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет – 20 %.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,20-при наличии высшей квалификационной категории;

0,15-при наличии первой квалификационной категории;

0,10-при наличии второй квалификационной категории;

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

- * работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки, имеющим почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности:

- * 0,35- при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

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

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

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

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАУ ДО СШ ст. Выселки.

3.1.6. Премияльные выплаты: по итогам работы (за месяц, квартал, год); за выполнение особо важных и срочных работ; отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО СШ ст. Выселки;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУ ДО СШ ст. Выселки; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
 - присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
 - награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
 - ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.
- Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАУ ДО СШ ст.

Выселки, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАУ ДО СШ ст. Выселки в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

3.1.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам организаций дополнительного образования - ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) и ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МАУ ДО СШ ст. Выселки при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.6, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАУ ДО СШ ст. Выселки в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6 пункта 3.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 - 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 - 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МАУ ДО СШ ст. Выселки с учетом разработанных в МАУ ДО СШ ст. Выселки критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МАУ ДО СШ ст. Выселки по согласованию с представительным органом работников МАУ ДО СШ ст. Выселки.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МАУ ДО СШ ст. Выселки в пределах фонда оплаты труда МАУ ДО СШ ст. Выселки.

3.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МАУ ДО СШ ст. Выселки в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.10. Отдельным категориям работников МАУ ДО СШ ст. Выселки исполнительным органом муниципального образования Выселковский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.11. Отдельные выплаты стимулирующего характера работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки устанавливаются решением представительного органа муниципального образования Выселковский район.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы

или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения. повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.3. 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.

4.4. Специалистам, работающим в МАУ ДО СШ ст. Выселки (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на

образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

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

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МАУ ДО СШ ст. Выселки.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАУ ДО СШ ст. Выселки пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.8. Отдельным категориям работников МАУ ДО СШ ст. Выселки главным распорядителем бюджетных средств в ведении которого находятся МАУ ДО СШ ст. Выселки могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МАУ ДО СШ ст. Выселки

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МАУ ДО СШ ст. Выселки.

5.2.3. Порядок отнесения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования Выселковский район.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его финансирования) и средней заработной платы работников МАУ ДО СШ ст. Выселки (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый главным распорядителем бюджетных средств в ведении которого находится МАУ ДО СШ ст. Выселки.

По решению главного распорядителя бюджетных средств руководителю МАУ ДО СШ ст. Выселки, его заместителям, учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, учреждения.

5.5. По решению главного распорядителя бюджетных средств руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МАУ ДО СШ ст. Выселки, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со

своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МАУ ДО СШ ст. Выселки.

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

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

5.7. Руководителям учреждений по решению главного распорядителя бюджетных средств могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАУ ДО СШ ст. Выселки в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МАУ ДО СШ ст. Выселки, Управлением образования.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАУ ДО СШ ст. Выселки приказом главного распорядителя бюджетных средств на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАУ ДО СШ ст. Выселки не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе главного распорядителя бюджетных средств о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МАУ ДО СШ «ст. Выселки с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки (в том числе руководителю учреждения, его заместителям учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом главного распорядителя бюджетных средств, работников МАУ ДО СШ ст. Выселки (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения - главного распорядителя бюджетных средств, работников МАУ ДО СШ ст. Выселки (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МАУ ДО СШ ст. Выселки месячная заработная плата работников МАУ ДО СШ ст. Выселки отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МАУ ДО СШ ст. Выселки выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МАУ ДО СШ ст. Выселки, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Если работник МАУ ДО СШ ст. Выселки не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

- за выполнение работником МАУ ДО СШ ст. Выселки в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе,

выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала МАУ ДО СШ ст. Выселки, сформированным в соответствии с их Уставом.

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

6.4. Численный состав работников МАУ ДО СШ ст. Выселки должен быть достаточным для гарантированного выполнения его Функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

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

- по определению штатной численности работников МАУ ДО СШ ст. Выселки (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МАУ ДО СШ ст. Выселки.

6.6. Приказами главного распорядителя бюджетных средств утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

- основному персоналу (педагогические работники) МАУ ДО СШ ст. Выселки;
- административно-управленческому персоналу МАУ ДО СШ ст. Выселки
- вспомогательному персоналу МАУ ДО СШ ст. Выселки;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты МАУ ДО СШ «ст. Выселки.

Приложение №1
к положению об оплате
труда работников МАУ ДО СШ
ст. Выселки

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в
сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательное учреждение	старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту), старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебно-воспитательной работе

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
МАУ ДО СШ ст. Выселки в педагогический стаж времени работы, а
также времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР
и Российской Федерации

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки 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, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений: 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.

3. Педагогическим работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки 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:

3.1. 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 2 Порядка.

3.2. 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.

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

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

- инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам),
- тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям).

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МАУ ДО СШ ст. Выселки по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

ОСОБЕННОСТИ
оплаты труда работников МАУ ДО СШ ст.
Выселки, реализующих образовательные программы в области
физической культуры и спорта

1. Особенности оплаты труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки, реализующих образовательные программы в области физической культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управлением образования администрации муниципального образования Выселковский район регулируют отдельные вопросы формирования заработной платы работников в дополнение к нормам, установленным Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципальных учреждений образования муниципального образования Выселковский район, устанавливая условия оплаты труда в отношении:

- тренеров-преподавателей;
- других работников МАУ ДО СШ ст. Выселки.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника МАУ ДО СШ «ст. Выселки принимается руководителем учреждения.

2. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

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

Тренерам-преподавателям устанавливаются доплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и

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

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

$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр}$, где:

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 2 к особенностям оплаты труда), %;

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 3 к особенностям оплаты труда), фиксированной сумме в рублях;

2.3. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

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

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;
 $k_2, k_2, \dots k_n$ – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$n_2, n_2, \dots n_n$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

2.4. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (Нотр), определяется по формуле:

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

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, (определяется в соответствии с приложением 3 к особенностям оплаты труда) в фиксированной сумме в рублях;

$k_2, k_2, \dots k_n$ – количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$n_2, n_2, \dots n_n$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, в рублях.

2.5. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Нот})$, где:

Зпл – заработная плата тренера-преподавателя;

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

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

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

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

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

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

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста, составляет 30-50 % от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

- подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта.

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

2.9. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся, находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором обучающимся был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного

года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда обучающийся, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки обучающегося.

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

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

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

Закрепление обучающегося за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, обучающийся, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления

обучающегося на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положением.

2.11. Оклады (должностные оклады) других работников МАУ ДО СШ ст.

Выселки по должностям физической культуры и спорта, устанавливаются на основе минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей работников в области физической культуры и спорта, установленных Положением.

2.12. Заработная плата других работников МАУ ДО СШ ст. Выселки по должностям физической культуры и спорта определяется по формуле:

$Зпл = До + (До \times Ппк)$, где:

Зпл - заработная плата других работников МАУ ДО СШ ст. Выселки по должностям физической культуры и спорта;

До - должностной оклад других работников МАУ ДО СШ ст. Выселки по должностям физической культуры и спорта по соответствующей ПКГ;

Ппк - персональный повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты, устанавливаются с учетом разработанных в МАУ ДО СШ ст. Выселки показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Выселковский район.

2.13. За результативное участие в подготовке обучающихся к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям других работников к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего и компенсационного характера.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке обучающегося устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в календарном году (с 1 января по 31 августа текущего года) - назначается с 1 сентября текущего года и действует до 31 декабря текущего года.

2.14. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся работникам МАУ ДО СШ ст. Выселки в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

2.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

Приложение №1
к особенностям оплаты
труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки

РАЗМЕРЫ
персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам
работников муниципального автономного учреждения дополнительного
образования спортивной школы
станции Выселки муниципального образования
Выселковский район (МАУ ДО СШ ст. Выселки), реализующих
образовательные программы в области физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	1,0-7,0
	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель, инструктор-методист	1,0-7,0
	Врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Краснодарского края (по видам спорта)	1,0-7,0
	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0-5,5
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-консультант	1,0-5,5
	Инструктор по спорту	1,0-5,5
	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0-4,5

Примечание:
Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых

услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

Приложение №2
к особенностям оплаты
труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки

**Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей
за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки,
установленный в зависимости от численного состава обучающихся на
этапах спортивной подготовки по группам видов спорта**

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера- преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в % от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	Спортивно- оздоровительны й	весь период	2,5	2,5	2,5
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Начальной подготовки	до года	4	4	4
		свыше года	7	7	7
	Учебно- тренировочный (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	9	8	7
		свыше 3-х лет	11	11	9

Примечания*:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

Группа видов спорта – все виды спорта, включенные в программу Летних и Зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых (фигурное катание, шорт-трек, бадминтон, бокс, вольная борьба, плавание, художественная гимнастика, дзюдо, легкая атлетика, настольный теннис, теннис, тяжелая атлетика, велоспорт);

Группа видов спорта – все игровые виды спорта, включенные в программу Летних и Зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения и получившие признание Международного Олимпийского комитета (хоккей с шайбой, баскетбол, волейбол, пляжный волейбол, гандбол, футбол, шахматы, каратэ, мотоциклетный спорт, ориентирование спортивное, киокусинкай);

Группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (гиревой спорт, пауэрлифтинг, пляжный гандбол, рукопашный бой, самбо, шашки, ушу).

Максимальный режим тренировочной работы (час. /неделю)

Этап обучения	Период обучения (лет)	Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час./неделю)
Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы		
Спортивно-оздоровительный	весь период	4
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки		
Начальной подготовки	до 1 года	6
	свыше года	14
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	18
	свыше 3-х лет	22

Примечания.

Недельный объем учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, этапов и задач подготовки.

Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с этапа начальной подготовки первого года обучения может быть сокращён не более чем на 25%.

При объединении в одну группу занимающихся различных уровней образовательной программы, разного возраста и спортивной квалификации разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а наполняемость группы должна определяться с учётом техники

безопасности в соответствии с образовательной программой.

Оплата труда тренеров-преподавателей, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса» или «Заслуженный мастер спорта России», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

Приложение №3
к особенностям оплаты
труда работников МАУ ДО СШ ст. Выселки

**Размер
норматива оплаты труда за подготовку обучающихся, находящихся на
этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от
показанного обучающимся спортивного результата, стимулирующая
выплата за результативное участие в официальных межрегиональных,
всероссийских и международных спортивных соревнованиях**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку обучающегося, установленный в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в рублях)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в не олимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта. В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль, Первенство мира	1-3	10 000
		4	8 000
		5-6	6 000
		участие	5 000
1.2		1-3	9 000

	Первенство Европы	4	7 000
		5-6	5 000
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов, Кубок России (сумма этапов или финал), Первенство России (среди молодежи)	1-3	7 000
		4-6	5 000
2.2	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1-3	6 000
		4-6	4 000
2.3	Финал Спартакиады молодежи России	1-3	7 000
		4-6	5 000
2.4	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	6 000
		4-6	4 000
2.5	Спартакиада молодежи Россия и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1-3	3 000
2.6	Чемпионат ЮФО	1-3	3 000
2.7	Первенство ЮФО	1-3	2 000
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	1 500
2.11	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	1 000
	старшие юноши, девушки		1 000
	юноши, девушки		1 000
	мальчики, девочки		1 000

3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта

3.1	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	1 000
		2-3	900
		4-6	800
3.2	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал	1	700
		2-3	600
		4-6	500

	Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ		
3.3	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	400
		2	350
		3	300
3.4	Чемпионат Краснодарского края	1	300
		2	250
		3	200
3.5	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1	200
	старшие юноши, девушки		200
	юноши, девушки		200
	мальчики, девочки		200
	молодежь, юниоры	2	150
	старшие юноши, девушки		150
	юноши, девушки		150
	мальчики, девочки		150
	молодежь, юниоры	3	100
	старшие юноши, девушки		100
	юноши, девушки		100
	мальчики, девочки		100

В личных или индивидуальных не олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах

В парных, групповых, командных не олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах

4. Официальные международные спортивные соревнования			
4.1	Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль, Первенство мира	1-3	9 000
		4	7 000
		5-6	5 000
4.2	Первенство Европы	1-3	8 000

5. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
5.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди спортсменов, Первенство России (среди молодежи)	1-3	6 000
		4-6	4 000
5.2	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	5 000
		2-3	3 000
5.3	Финал Спартакиады молодежи России	1-3	6 000
		4-6	4 000
5.4	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	5 000
		4-6	3 000
5.5	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1-3	2 000
5.6	Чемпионат ЮФО	1-3	2 000
5.7	Первенство ЮФО	1-3	1 000
5.8	Чемпионат Краснодарского края	1	1 000
5.9	Первенство Краснодарского края	1	
	молодежь, юниоры		500
	старшие юноши, девушки		500
	юноши, девушки		500
	мальчики, девочки		500
6. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
6.1	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	800
		2-3	700
		4-6	600
6.2	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	500
		2-3	400
6.3	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство	1	350
		2	300
		3	250

	ЮФО		
6.4	Чемпионат Краснодарского края	1	250
		2	200
		3	150
6.5	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1	150
	старшие юноши, девушки		150
	юноши, девушки		150
	мальчики, девочки		150
	молодежь, юниоры	2	100
	старшие юноши, девушки		100
	юноши, девушки		100
	мальчики, девочки		100
	молодежь, юниоры	3	50
	старшие юноши, девушки		50
	юноши, девушки		50
	мальчики, девочки		50

Директор МАУ ДО СШ ст. Выселки



Н.Н. Дробышева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера работников МАУ ДО СШ станицы Выселки МО Выселковский район

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работников МАУ ДО СШ станицы Выселки (далее - Положение) разработано в целях материальной заинтересованности и в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию к окладу;
Персональный повышающий коэффициент к окладу;
Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ;
Стимулирующие надбавки за выслугу лет.

1.3. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям.

1.4. Стимулирующая надбавка не может быть выше 200%.

1.5. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

1.7. За специфику работы.

1.8. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2.2.1. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается

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 и его размерах принимается директором МАУ ДО СШ станицы Выселки персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может быть выше 3,0.

2.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МАУ ДО ДЮСШ станицы Выселки в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам и иным работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается по следующим показателям:

2.4.1. За стабильно высокие показатели результативности спортивной работы:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества спортивных достижений:

- * 60-70% от 150 рублей;

- * 70-80% от 800 рублей;

- * 80-100% от 1000 рублей.

- сохранение контингента учащихся в дополнительном образовании по полугодиям свыше 80-100% - от 600 рублей;

- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях:

- * школьный уровень - от 500 рублей;

- * районный уровень - от 1000 рублей;

- * краевой уровень - от 1500 рублей

- * Российский уровень - от 2000 рублей.

- проведение мастер-классов по виду спорта - от 800 рублей;

2.4.2. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):

- * подготовка и проведение воспитательной работы по виду спорта - от 500 рублей;

- * организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. д.) - от 500 рублей;

- * проведение мероприятий по профилактике вредных привычек (в том числе участие в рейдах мобильных групп в целях реализации закона Краснодарского края № 1539, участие в ДНД) - от 500 рублей;

- * организация и проведение спортивно-массовых мероприятий, повышающий авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности:

публикации

- районные - от 200 рублей;
- краевые - от 500 рублей;
- российские - от 800 рублей;
- международные от 1500 рублей.
- участие в районных и станичных праздниках - от 500 рублей;
- за качественную работу на летней оздоровительной площадке - от 5000 рублей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в здании школы и на спортивной площадке - от 1000 рублей;
- проведение генеральных уборок - от 300 рублей;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений - от 300 рублей;
- по итогам проверок различных служб санитарного, противопожарного, документационного состояния школы, учебной и воспитательной работы при отсутствии замечаний (зам. директора) - от 2000 рублей;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - от 600 рублей;
- за сложность и напряженность выполняемой работы:
- * за подготовку спортсменов, переданных в СШОР, ШВСМ, спортивные клубы - от 300 рублей;
- * за подготовку спортсменов для сборной команды России - от 3000 рублей;
- * подготовка спортсменов-разрядников:
- 1-3 разряды от 500 рублей;
- КМС от 2000 рублей.
- * снижение количества учащихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - от 200 рублей;
- * высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т. д.) - от 500 рублей;
- * проявление творческой инициативы - от 500 рублей;
- * высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВР - от 1000 рублей;
- * качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы - от 400 рублей;
- * высокая читательская активность - от 600 рублей;

2.4.3. 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:

- * разработка и применение авторских программ - от 1500 руб.;
- * экспериментальная работа - от 500 рублей;
- * пополнение банка педагогических идей - от 500 рублей;
- * за работу аттестационной комиссии - от 400 рублей;
- * за ведение документации по школьному автобусу - от 400 руб.
- * обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности,

охраны труда - от 500 рублей;

* оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды - от 400 рублей;

* заключение договоров с необходимыми организациями - от 300 рублей;

* своевременное начисление и выдача заработной платы - от 300 рублей;

* развитие фонда экономии заработной платы - от 300 рублей;

* за работу предупреждения правонарушений - от 200 рублей;

* за ведение мониторинга качества образования - от 300 рублей;

* за работу с библиотечным фондом - от 300 рублей;

* за обслуживание и ремонт автобуса - от 900 рублей;

* отсутствие ДТП, замечаний - от 500 рублей;

* за разъездной характер - от 200 рублей;

* за разработку документации (Положений, инструкций, должностных обязанностей, документации по охране труда - от 600 рублей;

* за помощь в хозяйственных работах - от 500 рублей;

* за мытье панелей, окон, стирку занавесей - от 200 рублей;

* за изготовление и ремонт мебели - от 200 рублей;

* за работу с хлорной известью - от 150 рублей;

* за чистку канализации и колодцев - от 100 рублей;

2.4.4. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

* за озеленение школы - от 400 рублей;

* за ремонт школьных кабинетов - 500 рублей;

* за покос травы и уборку снега - от 500 рублей;

* за помощь в хозяйственных работах - от 500 рублей;

* за заливку льда - от 500 рублей;

* за побелку деревьев - от 300 рублей;

* за ремонтно-строительные работы: укладка кирпича и кафельной плитки, разработка грунта, бетонные работы, шпаклевка, покраска;

* за разгрузочно-погрузочные работы;

* ремонт техники для покоса травы (ручные газонокосилки и самоходные трактора);

* за работы по ремонту оборудования КИП и А холодильной машины, вентиляционных установок.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

До 7,7% - за научную степень доктора наук или почетное звание «Заслуженный» и «Народный»;

До 15% - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющее большее значение:

Размеры выплат (в процентах от оклада):

- * при стаже работы от 1 до 5 лет - 5%;
- * при стаже работы от 5 до 10 лет - 10%;
- * при стаже работы от 10 лет — 15 %.

Все виды стимулирующих выплат производятся при наличии финансирования.

Стимулирующая выплата отдельным категориям работников выплачивается в размере 3000рублей в месяц. Денежные выплаты производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты проводятся в соответствующем процентном соотношении.

2.4.5. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам, учитываю результаты проделанной работы устанавливается согласно таблице №1:

Таблица № 1
Система показателей и критериев
оценки эффективности деятельности педагогических работников
МАУ ДО СШ ст. Выселки
МО Выселковский район учитывает результаты проделанной работы по
следующим направлениям:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели и условия оценки	Балл	Сумма в рублях	Периодичность выплат
1	Поступление выпускников ВУЗ, СУЗ	по специальности, профильным специальностям	7 4	до 3500 до 2000	1 раз в году за каждого выпускника
2	Грамоты, благодарственные письма	Администрации МО Выселковский район: Грамота, диплом Благодарность Грамота, диплом, благодарность Управления образования	3 2 1	до 1500 до 1000 до 500	Единовремен но по факту получения
3	Разработка учебно-методических материалов, рабочих программ,	Оформление информационных стендов Разработка и выпуск буклетов, для учреждения Наличие публикаций СМИ	3 3 2	до 1500 до 1500 до 1000	Единовремен но по факту

		Участие в проведении районных семинарах, совещаниях, конференциях	4	до 2000	
4	Работа в составе жюри и судей соревнований	Муниципальный уровень:			Ежемесячно по факту
		Главный судья, главный секретарь	1	до 500	
		судья	0,5	до 250	
5	Научно-методическая деятельность	Открытое тренировочное занятие:			Ежемесячно по факту
		Краевой	3	до 1500	
		Зональный	2	до 1000	
		Школьный	1	до 500	
		Мастер-класс:			
		Краевой	4	до 2000	
		Зональный	3	до 1500	
		Школьный	1	до 500	
6	Результативность участия в официальных соревнованиях за обучающегося, (за команду сумму умножить на 2)	Краевые соревнования			Ежемесячно по факту
		I место	3	до 1500	
		II место	2	до 1000	
		III- место	1	до 500	
		IV- место	0.5	до 250	
		Межрегиональный уровень:			
		I место	4	до 2000	
		II место	3	до 1500	
		III место	2	до 1000	
		IV- место	1	до 500	
		Всероссийский уровень:			
		I место	5	до 2500	
		II место	4	до 2000	
		III место	3	до 1500	
		IV- место	2	до 1000	
		Международный уровень:			
		I место	7	до 3500	
		II– III место	6	до 3000	
		IV-VI место	5	до 2500	

		участие	4	до 2000	
7	Подготовка и проведение спортивно-массовых мероприятий СШ, района.	Организация и проведение мероприятия	2	до 1000	Ежемесячно по факту
		Участие в массовых мероприятиях и соревнованиях различного уровня	1	до 500	
8	Организация и проведение летней оздоровительной кампании	7 дней и больше на территории района	2	до 1000	Ежемесячно по факту
		за пределами района	6	до 3000	
9	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах	Районный	4	до 2000	по факту
		Краевой	8	до 4000	
		Российский	12	до 6000	
10	Исполнение обязанностей секретаря педсовета, тренерского совета		1	до 500	По факту
11	Ведение работы по аттестации тренеров-преподавателей	За документационное сопровождение 1 тренера-преподавателя	1	до 500	По факту
12	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):		1-5	до 500-2500	Ежемесячно по факту
13	Выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы		1-5	до 500-2500	Ежемесячно по факту
14	Премияльные выплаты по		1-5	до 500-2500	За год

	итогам работы за год за достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим годом				
15	Выполнение обучающимися спортивных званий и разрядов (за каждый спортивный разряд)	3 юношеский 2 юношеский 1 юношеский 3 спортивный 2 спортивный 1 спортивный КМС МС	0,4 0,6 0,8 1 2 3 6 10	до 200 до 300 до 400 до 500 до 1000 до 1500 до 3000 до 6000	

2.4.5.1. В целях поощрения работников за качество выполненной работы в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школы ст. Выселки муниципального образования Выселковский район, согласованным с учредителем учреждения в лице управления образования администрации МО Выселковский район установлены стимулирующие выплаты (Приложение №1).

2.4.5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4.5.3. Виды стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам учреждения в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, предусмотренного настоящим Положением. Определяются учреждением самостоятельно в пределах субсидии на данные выплаты.

2.4.5.4. Стимулирующая надбавка за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам:
за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие спортивные достижения;
за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе и т.д.

2.4.5.5. Решение о введении норм стимулирующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми

средствами.

2.4.5.6. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению комиссии по организации работы по оценке результативности и эффективности деятельности педагогического состава школы (далее - комиссии) начисляются ежемесячно со дня принятия решения комиссией.

2.4.5.7 Порядок формирования и организация работы комиссии определяется Положением о комиссии по организации работы, по оценке результативности и эффективности деятельности педагогических работников школы.

2.4.5.8. Сумма стимулирующей выплаты устанавливается в зависимости от набранной суммы баллов за отчетный период. Денежный эквивалент балла фиксированный и равен 500 рублей.

2.4.5.9. При наличии у работника одного дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 50% от суммы баллов, установленных комиссией.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МАУ ДО СШ станицы Выселки

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МАУ ДО СШ станицы Выселки (далее - Положение) разработано в целях поощрения за выполненную работу в МАУ ДО СШ станицы Выселки.

1.2. Положение включает в себя премии:

- * премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- * премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- * премия за интенсивность и высокие результаты работы;

2. Порядок и условия премирования работников учреждения

2.1. Премирование осуществляется по решению директора МАУ ДО СШ станицы Выселки в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

- * успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- * инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- * проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- * выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- * качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;
- * участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

2.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному), тарифной

ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц.

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

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- * интенсивность и напряженность работы;
- * особый режим работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- * организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий размером не ограничена.

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

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

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного характера работников МАУ ДО СШ станции Выселки МО Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера работников МАУ ДО СШ станции Выселки (далее - Положение) разработано в целях материальной компенсации оплаты труда, занятых на тяжелых работах, с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. Положение включает в себя выплаты компенсационного характера:

- * за совмещение профессий (должностей);
- * за расширение зоны обслуживания;
- * за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- * специалистам села за работу в сельской местности;
- * за работу в ночное время;
- * за работу в выходные и праздничные дни;
- * за сверхурочную работу;

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

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

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 24%.

Директор МАУ ДО СШ станицы Выселки принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2.2. 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 объема дополнительной работы.

2.3. 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 объема дополнительной работы.

2.4. Доплата за увлечение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного 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 объема дополнительной работы.

2.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

2.7. Минимальный размер доплаты 20% части оклада за час работы работника.

2.8. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.9. Повышенная оплата за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной 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 ставки сверх оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась

сверх месячной нормы рабочего времени;

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

2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«24» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«24» декабря 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работников МАУ ДО СШ станицы Выселки

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работников МАУ ДО СШ станицы Выселки (далее Положение) разработано в целях оказания материальной помощи в тяжелых жизненных ситуациях.

1.1. Положение включает в себя выплаты материальной помощи:

- * тяжелая болезнь;
- * организация похорон;
- * стихийные бедствия;
- * многодетная семья;
- * мать-одиночка;
- * при рождении ребенка;
- * при регистрации брака работника;
- * при юбилейных датах.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МАУ ДО СШ станицы Выселки на основании письменного заявления работника.

2.3. Размеры выплат материальной помощи:

- * в случае тяжелой болезни - от 1000 рублей;
- * в случае организации похорон близких родственников - от 1000 руб.
- * в случае стихийного бедствия (пожара, наводнения и др.) - от 1000 руб.
- * нуждающейся многодетной семье - от 500 рублей;
- * нуждающейся матери-одиночке - от 500 рублей;
- * при регистрации брака - 500 рублей.
- * при рождении ребенка - от 1000 рублей.
- * при юбилейных датах - от 1000 рублей.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.



**Перечень
должностей МАУ ДО СШ станицы Выселки
с ненормированным рабочим днем и продолжительность
дополнительного отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
1	Директор	3
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
3	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	3
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3
5	Заместитель директора по эксплуатации и обслуживанию ледового дворца	3
6	Заместитель директора по обслуживанию гостиницы «Олимп»	3
7	Инженер по охране труда	3
8	Водитель	3
9	Звукооператор	3

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
ППО МАУ ДО СП ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАУ ДО СП ст. Выселки
И.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представителями органов в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школы станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ (тыс.руб.)			Срок выполнения мероприятия			Ответственный за выполнение мероприятия
		2025	2026	2027	2025	2026	2027	
Организационные мероприятия								
1	Разработка инструкций по охране труда, по видам работ и по профессиям образовательного учреждения				в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года	Специалист по ОТ
2	Приобретение		1,0	2,0	в течение всего	в течение всего	в течение всего	Специалист по

	журналов регистрации инструктажей по охране труда				года	года	года	года	ОТ
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				(2раза в год) Январь- август	(2раза в год) Январь- август	(2раза в год) Январь- август	(2раза в год) Январь- август	Зам. директора по АХР , зам.директора по эксплуатации, специалист по ОТ
4	Организация комитета (комиссии) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией				ежегодно	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Администрация МАУ ДО СШ, профсоюзный комитет
5	Организация и проведение административно - общественного контроля по охране труда				постоянно, в течении года	постоянно, в течении года	постоянно, в течении года	постоянно, в течении года	Специалист по ОТ, профсоюзный комитет
6	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОУ; - ответственных за охрану труда в ОУ	30,0			1 раз в три года	1 раз в три года	1 раз в три года	1 раз в три года	Зам. директора по УВР, специалист по ОТ
7	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности	3,0	3,0	3,0	ежегодно	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Специалист по ОТ

	систем в производственных и бытовых помещениях									
3	Нанесение на производственное оборудование (коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	5,0	5,0	5,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года	Зам. директора по АХР		
4	Реконструирование и модернизация зданий (административных, бытовых, общественных помещений)	900,0	900,0	900,0	согласно плана реконструкции	согласно плана реконструкции	согласно плана реконструкции	Директор, зам. директора по эксплуатации, учредитель		
5	Проведение испытания устройств заземления (зануление) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	70,0	70,0	70,0	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Директор, зам. директора по эксплуатации		
6	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, по результатам	70,0	70,0	80,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, специалист по ОТ, заведующий хозяйством		

	проведения специальной оценки условий труда	Лечебно - профилактические и санитарно - бытовые мероприятия					
		2025	2026	2027	2025	2026	2027
1	Организация и проведение предварительных и периодических медосмотров работников	350,0	350,0	350,0	ежегодно	ежегодно	ежегодно
2	Организация и проведение предварительных и периодических психиатрических освидетельствований работников	50,0	50,0	50,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года
3	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки				по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости
4	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи	50,0	50,0	50,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года
5	Организация технического оснащения медицинского пункта, приобретение медикаментов	60,0	60,0	60,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости
6	Реконструкция и	50,0	50,0	50,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости

	бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов)									
7	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах Организация и проведение занятий спортом (тренажёры, волейбол, баскетбол)	25,0	40,0	30,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года а	Директор, специалист по ОТ, заведующий хозяйством		
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
		2025	2026	2027	2025	2026	2027			
1	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	250,00	280,0	300,0	согласно периодичности	согласно периодичности	согласно периодичности	Заведующий хозяйством		
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами, дезинфицир.	530,0	580,0	600,0	постоянно	постоянно	постоянно	Заведующий хозяйством		
Мероприятия по пожарной безопасности										
		2025	2026	2027	2025	2026	2027			
1	Разработка инструкций о мерах				ежегодно	ежегодно	ежегодно	Директор, специалист по ОТ,		

	пожарной безопасности							ответственный за пожарную безопасность
2	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журнала регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналов учёта первичных средств пожаротушения	3,0	3,0	3,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года	Директор, специалист по ОТ
3	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	4,0			ежегодно	ежегодно	ежегодно	Зам директора по эксплуатации
4	Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	20,0	20,0	20,0	по необходимости	по необходимости	по необходимости	Зам. директора по эксплуатации
5	Организация							

	обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий				по необходимости	по необходимости	по необходимости	Специалист по ОТ, ответственный за пожарную безопасность
6	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	30,0			1 раз в три года	1 раз в три года	1 раз в три года	Ответственный за пожарную безопасность

Мероприятия по улучшению условий труда

1	Санитарная обработка кулеров	50,0	55,0	58,0	в течение всего года	в течение всего года	в течение всего года	Зам. директора по АХР
2	Косметический ремонт кабинетов	185,0	220,0	250,0	по необходимости	по необходимости	по необходимости	Зам. директора по АХР. Зам. директора по эксплуатации, специалист по ОТ
	Итого:	2 918 000	3 077 000	3 121 000				

Приложение №9
к Коллективному договору на 2025-2027гг.

СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021года №767Н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам»

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодически выдачи, количества на год (период), единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основания выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Оператор котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3064 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар	

			воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
2.	Машинист холодильных установок	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.2395 приложе ния №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3.	Машинист насосных установок	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.2184 приложе ния №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.997 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет)	По климатическим поясам и классам защиты	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	п.997 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	по климатическим поясам	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	п.997 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Перчатки для защиты от механических	12 пар	

			воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5.	Водитель мототранспортных средств	Одежда специальная защитная	Костюм сигнальный повышенной видимости для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.789 приложе ния №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетовог о излучения, слепящей яркости	1 шт.	
6.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.783 приложе ния №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет)	По климатическим поясам и классам защиты	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п.783 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет)	По климатическим поясам и классам защиты	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	п.4030 приложения №2 Приказа № 767н

			воздействий (ударов)		от 29 октября 2021 года
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	по климатическим поясам	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п.4030 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	от 29 октября 2021 года
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон и/или Фартук	1 шт.	п.6.8 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	п.4932 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар	от 29 октября 2021 года

			воздействий (истирания)		
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар	п.6.8 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.4932 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п.5300 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документам и изготовителем	
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая	Галоши Боты	дежурные	п. 3.1 приложения №2 Приказа № 767н

или из полимерных материалов			от 29 октября 2021 года
Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	п.5300 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документом и изготовителем	
Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	п. 3.1 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	п.5300 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
	Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляция 440 В или 1000 В	1 на 2 года	п. 3.1 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	п.5300 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
При работах в зоне влияния электрического поля с напряженностью более 5 кВ/м дополнительно:			
Комплект защитный	Комплект для защиты от воздействия электрических	1 комплект на 1,5 года	

			полей промышленной частоты в составе:		
			Экранирующая куртка с накащиком и капюшоном	1 шт.	
			Экранирующий полукомбинезон/б рюки	1 шт.	
			Экранирующие перчатки	4 пары	
			Экранирующие ботинки	1 пара	
			Экранирующая куртка с накащиком и капюшоном от пониженных температур	1 шт.	
			Экранирующий полукомбинезон/б рюки от пониженных температур	1 шт.	
			Экранирующие перчатки утепленные	4 пары	
			Экранирующие ботинки от пониженных температур	1 пара	
10.	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п.1095 приложен ия №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон и/или Фартук	1 шт.	п.6.8 приложен ия №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных	1 пара	п.1095 приложен ия №1

			загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения		Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	п.1095 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар	п.6.8 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
11.	Лифтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.1924 приложения №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от	12 пар	

			механических воздействий (истирания)		
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами и изготовителя	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
12.	Горничная	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 947 приложен ия №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
13.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1491 приложен ия №1 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
14.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511 приложен ия №1 Приказа № 767н от 29
		Средства защиты ног	Обувь специальная для	1 пара	

			защиты от механических воздействий (ударов)		октябрь 2021 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
15.	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4732 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	По климатическим поясам и классам защиты	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 4732 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	по климатическим поясам	п.4.7 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 4732 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
16.	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п. 4561 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон и/или Фартук	1 шт.	п.6.8 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 4561 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов	Перчатки Рукавицы	12 пар	п.6.8 приложения №2 Приказа № 767н от 29

		нетоксичных веществ			октября 2021 года
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4561 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	п. 4561 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
17.	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4534 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
18.	Садовник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4316 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			Костюм для защиты от воды или Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.	

	(истирания)		
Одежда специальная от вредных биологических факторов пакуобразных (клещей) и насекомых	Костюм, в том числе в комплекте с головным убором	1 комп.	п.8.3 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п.4316 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Обувь специальная для защиты от вредных биологических факторов (клещей и кровососущих насекомых)	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 шт	п.8.3 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	п.4316 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.4316 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от	Накомарник Сетка наголовная	1 шт.	п.8.3 приложения №2 Приказа № 767н от 29

		биологических факторов (кровососущих насекомых)			октябрь 2021 года
19.	Слесарь-ремонтник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4560 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
20.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4542 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических	12 пар	

		воздействий (истирания)	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Каска защитная от механических воздействий или Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольн ые, противоаэрозольн ые с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	

к Коллективному договору на 2025-2027гг.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих, имеющих право на получение бесплатной выдачи
смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом
Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 октября
2021 года №767 н**

N п/ п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности и выдачи, количества на год (период), единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложени я №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очистки от	Раствор Гель Пенка	2400 мл	

		неустойчивых загрязнений			
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Табл. №2 приложения №3 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
2.	Звукооператор, кладовщик, горничная, кастелянша.	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	
3.	Уборщик производственных и служебных помещений, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, слесарь по ремонту систем вентиляции, лифтер, сторож, электромонтер по ремонту и обслуживанию тепловых сетей	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложения №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	
3.	Слесарь-сантехник,	Дерматологи-	Крем	1200 мл	п.2.1

	слесарь-ремонтник, оператор котельной, слесарь по ремонту тепловых сетей	ческие средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Лосьон Гель Спрей		приложение №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавли- вающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	
		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100	Табл. №2 приложение №3 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	
4.	Водитель автомобиля, водитель мототранспортных средств	Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложение №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очистки от неустойчивых	Раствор Гель Пенка	2400 мл	

		загрязнений			
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавли- вающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	
		Дерматологически е средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100	Табл. №2 приложени я №3 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты защитного типа средства при негативном влиянии окружающей среды от воздействия низких температур, ветра	Крем Лосьон Гель Спрей	600 мл.	п. 4.10 приложени я №2 Приказа №767н от 29 октября 2021 года
		Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанав- ливающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	600 мл.	
5.	Дворник, садовник	Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия или средства комбинированного (универсального) действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложени я №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавли- вающего) типа	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл.	

		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100	Табл. №2 приложени я №3 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	
			средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей) инсектоакарицидны е средства	200	
6.	Врач. медсестра	Дерматологи- ческие средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия	Крем Лосьон Гель Спрей	1200 мл	п.2.1 приложени я №2 Приказа № 767н от 29 октября 2021 года
		или средства комбинированного (универсального) действия			
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Раствор Гель Пенка	2400 мл	
		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц,	средства для защиты от биологических факторов в (микроорганизмов): вирусов (средства с	100	Табл. №2 приложени я №3 Приказа № 767н от 29 октября

		мл	противовирусным (вирулицидным) действием		2021 года
7.	Административно – управленческий персонал, Педагогический персонал		Жидкое мыло	250	

Приложение №11
к Коллективному договору на 2025-2027гг.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

Список

профессий и работ, при которых проводятся периодические медицинские осмотры в соответствии с приказом министерства здравоохранения РФ от 28 января 29н «

Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников»

№ п/п	Список профессий	медосмотры	
		периодические	санминимум
1	Директор	1 раз в год	1 раз в два года
2	Зам. директора по УВР	1 раз в год	1 раз в два года
3	Зам директора по СМР	1 раз в год	1 раз в два года
4	Зам директора по эксплуатации Ледового Дворца	1 раз в год	1 раз в два года
5	Зам. директора по АХР	1 раз в год	1 раз в два года
6	Зам. директора по обслуживанию гостиницы «Олимп»	1 раз в год	1 раз в два года
7	Заведующий хозяйством	1 раз в год	1 раз в два года
8	Тренер - преподаватель	1 раз в год	1 раз в два года
9	Старший инструктор - методист	1 раз в год	1 раз в два года
10	Инструктор - методист	1 раз в год	1 раз в два года
11	Администратор	1 раз в год	1 раз в два года
12	Медицинская сестра	1 раз в год	1 раз в два года
13	Врач	1 раз в год	1 раз в два года
14	Секретарь	1 раз в год	1 раз в два года
15	Специалист по кадрам	1 раз в год	1 раз в два года
16	Специалист по охране труда	1 раз в год	1 раз в два года
17	Кассир	1 раз в год	1 раз в два года
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1 раз в год	1 раз в два года
19	Инженер - энергетик	1 раз в год	1 раз в два года
20	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	1 раз в два года
21	Сторож	1 раз в год	1 раз в два года

22	Слесарь - сантехник	1 раз в год	1 раз в два года
23	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	1 раз в два года
24	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	1 раз в год	1 раз в два года
25	Оператор котельной	1 раз в год	1 раз в два года
26	Слесарь - ремонтник	1 раз в год	1 раз в два года
27	Машинист холодильных установок	1 раз в год	1 раз в два года
28	Кладовщик	1 раз в год	1 раз в два года
29	Кастелянша	1 раз в год	1 раз в два года
30	Водитель мототранспортных средств	1 раз в год	1 раз в два года
31	Садовник	1 раз в год	1 раз в два года
32	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционированию	1 раз в год	1 раз в два года
33	Машинист насосных установок	1 раз в год	1 раз в два года
34	Дворник	1 раз в год	1 раз в два года
35	Горничная	1 раз в год	1 раз в два года
36	Лифтер	1 раз в год	1 раз в два года
37	Водитель автомобиля	1 раз в год	1 раз в два года
38	Звукооператор	1 раз в год	1 раз в два года
39	Хореограф	1 раз в год	1 раз в два года

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУ ДО СШ ст. Выселки
Н.Н. Дробышева
«27» декабря 2024 г.

**Перечень
профессий, должностей, подлежащих периодическому психиатрическому
освидетельствованию работников в соответствии с приказом
Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022г. №342н.**

№п/п	Вид деятельности согласно Приказа Минздрава России от 20.05.2022 N 342н	Должность
1.	1. Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.	Водитель автобуса
2.	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	Директор Заместитель директора по УВР Заместитель директора по СМР Тренеры - преподаватели Инструкторы – методисты

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
ППО МАУ ДО СШ ст. Выселки
И.Ю. Долматова
«27» декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»



ФОРМА

**расчетного листка при производстве окончательного
расчета по итогам работы за месяц работников
МАУ ДО СШ станицы Выселки**

МАУ ДО СШ ст. Выселки

Расчетный лист за _____ месяц 20__ год

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

Таб. № _____

Нормадней _____

Месяц	Дни	Часы	Начисление	Удержание	Вид	КБК
			Оклад	Алименты и взыскание по исполнительным листам		
			Комп. Выплаты за работу в сельской местности	Суммы НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды		
			Стимулирующая выплаты за выслугу лет	Профсоюзные взносы		
			Выплата за специфику работу	Не отработанный аванс, выданный за счет з/платы		
			Выплата стимулирующего характера	Суммы, излишне выплаченные вследствие ошибок		
			Аванс	Израсходованный и своевремен. И не возвращенный аванс, выданный на командировку		
			Оплата больничного листа			
			Начисление компенсации за задержку заработной платы			
			Оплата отпускных			
			Оплата за работу в ночное время			
Сумма к выдаче						

Ит нач. _____ Ит НДФЛ _____ Ит. Вычет _____ Мат. Помощь _____

ПФР

ТФОМС

ФФОМС

ФСС

Страховая часть _____ Накопительная часть _____

123 (Mrs. Shweta) JIST 05

Н.Н. Дробышева

Высший район Н.Н. Дробышева

