

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ «ВИКТОРИЯ» СТАНИЦЫ ВЫСЕЛКИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЫСЕЛКОВСКИЙ РАЙОН
(МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» станицы Выселки) на 2021-2024 годы

с "18" августа 2021 г. до "17" августа 2024 г.

Представитель работодателя:

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы
«Виктория» станицы Выселки муниципального
образования Выселковский район
И.В. Шевченко



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Фидотова Ю.А. Фидотова

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК ЦЗН Выселковского района
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 18.08.21 № 58

Григорьев
И.А. Григорьев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район (МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (далее – работодатель) Шевченко Ирины Владимировны;

работники МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Фидотовой Юлии Анатольевны;

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, учет мнения первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, предоставляет 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 ДЮСШ «Виктория» 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 ДЮСШ «Виктория» 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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 02.03.2021 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, профессиональными стандартами, 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;

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

разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись 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 подпись передать работнику в день заключения. 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 по инициативе работодателя либо работника 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:

место работы;

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;

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

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

условия труда на рабочем месте;

режим рабочего времени и времени отдыха;

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

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

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных 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 предлагает, 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, его заместители, 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. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. 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.

2.4.6. 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.

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

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

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

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.

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

2.4.9. 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.

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

2.4.11. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) состоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

2.4.12. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 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. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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.

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального

образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

бесплатность прохождения аттестации для работников;

гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогических работников.

3.7.3. 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

имеющих 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, подготовивших победителей Всероссийских, краевых, муниципальных соревнований (за последние пять лет).

3.8. Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, 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.

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

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

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».

пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

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

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

4.6. В МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» 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 групп) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.9. 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.

4.10. Устанавливается смешанная (пятидневная, шестидневная) рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.11. 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).

4.12. 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).

4.13. 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 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.14. 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 или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

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

4.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.16. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с первичной профсоюзной организацией, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

4.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

4.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, 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;
инвалидам – 30 календарных дней;
несовершеннолетним – 31 календарный день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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.

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

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

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

4.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается на срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях 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.

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

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

несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена

Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, 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), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

4.26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.27. Стороны договорились:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам 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;

бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
председателю выборного органа первичной профсоюзной организации
- 1 календарный день;
членам первичной профсоюзной организации - 1 календарный день.

4.27.2. 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;

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).

4.27.3. 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).

4.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 числа текущего месяца.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и является приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение №3), разработанного на основании Постановления администрации муниципального образования Выселковский район от 25.08.2020 года № 806 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Выселковский район» и в целях совершенствования оплаты труда работников, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, социальной поддержки работников.

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Выселковский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

5.1.5. 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.

5.1.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.10. 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.

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

5.1.12. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (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;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

перед наступлением пенсионного возраста;

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно

на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.1.6. Выплачивает материальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.1.8. 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.1.9. Оказывает материальную помощь работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) при наличии экономии фонда оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом в Пенсионный фонд, 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 в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзной первичной организации.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 9);

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

7.1.4. Использовать средства страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н);

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно);

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

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

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения №11,12).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приложение № 10);

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

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

7.1.14. Обеспечивать прохождение работниками диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ):

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют 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, которые достигли 40 лет и более 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;

- работники, в течение 5 лет до выхода на пенсию, имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

7.1.15. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освободить работника от работы.

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), предоставить по его желанию другой день отдыха;

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день предоставить работнику по его желанию другой день отдыха;

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставить работнику 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 сохранить за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни

отдыха.

7.1.16. 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;

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

7.1.16.2. 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;

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

7.1.17. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации;

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

7.1.19. Работодатель обязан в области пожарной безопасности:

7.1.19.1. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению. Обеспечить доступ на территорию, в здания, сооружения и иные объекты учреждения представителям надзорных органов пожарной безопасности в целях проведения контроля противопожарного режима. В этой связи работодатель обязан:

- обеспечить разработку инструкций о мерах пожарной безопасности, а также по работе систем противопожарной защиты и средств пожаротушения;

- установить в учреждении противопожарный режим (правила поведения людей во время пребывания в учреждении, порядок содержания помещений требованиям пожарной безопасности);

- 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;

- включить в функциональные обязанности должностных лиц решение вопросов пожарной безопасности, исходя из возложенных производственных задач;

- обеспечить объект системами противопожарной защиты, средствами пожаротушения, связи и содержать их в исправном состоянии и постоянной готовности;

- организовать для работников противопожарную подготовку (инструктаж, обучение). Определить ответственное лицо, сроки, место и порядок их проведения;

- установить порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение. Не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж;

- проводить противопожарную пропаганду;

- организовать профилактическую работу, проведение мероприятий, направленных на обеспечение пожарной безопасности людей, защиту материальных ценностей в случае пожара;

- обеспечить учреждение планом эвакуации, инструкцией, определяющей действие персонала при пожаре и обеспечение быстрой и безопасной эвакуацией людей. Проводить не реже одного раза в полугодие практические тренировки эвакуации при возникновении пожара;

- организовать соблюдения требований пожарной безопасности, выполнение предписаний надзорных органов;

- незамедлительно сообщать в правоохранительные органы о неисправностях имеющихся средств противопожарной защиты, об ухудшении состояния дорог и проездов;

- оказывать содействие пожарному расчету при тушении пожаров, охранам органов в установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- нести иные обязанности, установленные Федеральными законами, иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.2.6. Соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории учреждения;

7.2.7. При обнаружении пожара немедленно сообщить в пожарную часть;

7.2.8. Нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности, а также должностными обязанностями в области пожарной безопасности утвержденными локальными актами учреждения

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

8.1.3. 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:

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

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

8.1.6. 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.

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

8.1.8. 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 первичной профсоюзной организации.

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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 МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

сокращение численности или штата работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (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 учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в

период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

IX. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация создают условия для занятий спортом работников.

9.2. Работодатель:

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

не допускает репрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профсоюзной первичной организации.

9.3. Первичная профсоюзная организация:
организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная первичная организация рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
3. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
4. Форма расчетного листа работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
5. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
6. Положение об установлении выплат компенсационного характера работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
7. Положение об оказании материальной помощи работникам в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
8. Положение о премировании работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
9. Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;
10. Перечень профессий и работ, при которых проводятся периодические медицинские осмотры в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы

«Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;

11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом №68 от 29.12.1997 г.

в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

12. Перечень профессий, должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;

13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;

14. Положение о комиссии по трудовым спорам в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;

15. Положение о наставничестве муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район;

16. План оздоровительно-профилактических мероприятий муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

_____ Ю.А. Фидотова
« _____ » августа 2021 года

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

_____ И.В. Шевченко
« _____ » августа 2021 года

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки
муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район (далее – МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключения трудового договора.

Приказ руководителя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч.2 ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть

допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки; с правилами внутреннего трудового распорядка; с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; коллективным договором.

2.2. На каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа в учреждении является для работника основной, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.3. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

2.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется на основаниях, предусмотренных ст. 77 ТК РФ.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп, количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, изменение сменности учреждения, изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся у него вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.8. Расторжения трудового договора по основаниям неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке).

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя.

С приказом руководителя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника руководитель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от руководителя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, руководитель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.10. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ).

Руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Наряду с указанными в ст. 76 Трудового кодекса случаями руководитель Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 Трудового Кодекса. Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3. Основные права и обязанности работников

Основные права работников определены:

Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 21, 52, 53, 62, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 335, 336, 382, 399);

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

3.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.5. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края.

3.6. Руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты;

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

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.7. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (нормы, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте, нормы производственной санитарии и гигиены труда);

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

качественно и в срок исполнять приказы, распоряжения и поручения руководства МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

немедленно сообщать руководству МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки или своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры;

быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, так и вне МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

соблюдать этические нормы поведения в коллективе, общественных местах;

содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основании квалификационных характеристик, профессиональных стандартов и нормативных документов.

3.8. Педагогические работники обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых программ, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Педагогический работник МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в МАУ ДО

ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.10. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п.3.8, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.11. Педагогическим и другим работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность тренировочных занятий и перерывов между ними;

удалять учащегося с тренировочного занятия;

употреблять спиртные напитки на рабочем месте, являться в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;

оставлять без присмотра учащихся во время тренировочного занятия;

заниматься посторонними делами во время тренировочных занятий;

курить в помещениях, на территории МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.12. Посторонним лицам разрешается присутствовать на учебно-тренировочных занятиях с согласия тренера-преподавателя и разрешения директора МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

Вход в группу после начала учебно-тренировочного занятия разрешается в исключительных случаях только директору МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и его заместителям.

3.13. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.14. В помещениях МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки запрещается:

находиться в верхней одежде и головных уборах;

громкий разговор и шум в коридорах во время тренировочных занятий.

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

3.16. Руководитель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

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

3.17. Администрация МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки обязана:

Организовать труд педагогических и других работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, поддерживать и поощрять лучших работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в установленные сроки.

Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарии и гигиене.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.

Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

Осуществлять контроль качества образовательного процесса, соблюдения расписания тренировочных занятий, выполнения образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4. Рабочее время и его использование

4.1. Устанавливается смешанная (пятидневная, шестидневная) рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 36 (для женщин), 40-часовой рабочей недели.

У работодателя устанавливается рабочий день с 8.00 до 16.12 часов.

4.2. Обеденный перерыв – 1 час (в период с 12.00 до 13.00).

Работники, работающие по графику, используют два обеденных перерыва: с 12.00 до 12.30 и с 17.00 до 17.30 час.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.3. Для тренеров-преподавателей продолжительность трудового дня, режим работы, время для питания и отдыха определяется в соответствии с тренерско-преподавательской нагрузкой и расписанием тренировочных занятий.

4.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.6. Учет рабочего времени ведется секретарем. До начала работы каждый работник должен отметить свой приход на работу.

4.6. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника, оформляется приказом.

4.7. Графики работы утверждаются директором МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

4.8. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

4.9. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий;

объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. В случае отказа работника от письменного согласия, нагрузка переходит на вакансию;

объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

4.10. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.11. Общие собрания, заседания педагогического совета, тренерского совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания учащихся - одного часа.

4.12. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется административному и педагогическому персоналу продолжительностью 42 календарных дня, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

4.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии («Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и др.), орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

замечание;
выговор;
увольнение.

6.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

6.4. 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.

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

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

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 указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, 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, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст.91ТК РФ);

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 (ст. 81, п. 6. подп. «г» ТК РФ);

однократного грубого нарушения руководителем школы, его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);

повторного в течение одного года грубого нарушения Устава МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (ст. 336 ТК РФ).

6.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова
 «_____» августа 2021 года

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко
 «_____» августа 2021 года

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
 и продолжительность дополнительного отпуска
 в муниципальном автономном учреждении дополнительного
 образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
 станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается данным приложением к коллективному договору

№ п/п	Должности работников	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	14
3.	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	14
4.	Методист	14

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова
« _____ » августа 2021 года

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

_____ И.В. Шевченко
« _____ » августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
станции Выселки муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станции Выселки муниципального образования Выселковский район (МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (далее-Положение) разработано в соответствии с:

ст. 8,47, 99 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

п.6 ст. 10 Закона Краснодарского края от 16.07.2013г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

разделом VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ;

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014г. № 1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы платы труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 28.10.2015 г. №989 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Выселковский район от 6 октября 2008 г. № 1991 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район»;

Постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район от 19.11.2014г. №1064 «Об установлении отраслевых

систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 26.03.2014 года № 221 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального образования Выселковский район перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 25.08.2020 года № 806 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Выселковский район» и в целях совершенствования оплаты труда работников, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, социальной поддержки работников.

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.

1.3. Основные понятия и определения настоящего Положения (заработная плата, минимальный размер оплаты труда, должностной оклад) регламентируются ст. 129 Трудового кодекса РФ.

1.4. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и включает в себя:

механизмы планирования расходов на оплату труда;

порядок формирования и распределения фонда оплаты труда учреждения;

порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс; руководителя, заместителей руководителя; учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников;

общие принципы и гарантии оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» 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 ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

1.6. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки производится на основании трудовых договоров между руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и работниками.

1.7. Оплата труда руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки производится на основании трудового договора с учредителем МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

1.8. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Изменения условий оплаты труда фиксируется в дополнениях к трудовому договору.

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

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.12. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на соответствующий финансовый период.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» 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.

1.14. 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.

1.15. 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 устанавливается с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее-ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые оклады (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки,

руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по ПКГ.

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

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4872 рубля		
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен	0,00
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6786 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи	0,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-ветеринар; тренер-преподаватель по спорту; тренер-преподаватель; хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; методист;	0,15

	тренер-преподаватель по спорту; тренер-преподаватель	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 7701 рубль		
1 квалификационный уровень	Специалист по подготовке сборных команд; тренер-врач; тренер-инженер; тренер сборной команды	0,00
2 квалификационный уровень	Старший тренер сборной команды	0,07

2.4. Установление базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, должности которых не включены в рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Выселковского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Выселковского района, утвержденными нормативно-правовыми актами.

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

Базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и приложением к нему (Положением о выплатах стимулирующего характера МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки).

3.2. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к базовому окладу за качество выполняемых работ.

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

Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

Отдельным категориям работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, администрацией муниципального образования Выселковский район.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Стимулирующая надбавка к базовому окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования:

Размеры:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

3.4. Повышающий коэффициент к базовому окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к базовому окладу за качество выполняемых работ:

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

0,30 - при наличии награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания «Заслуженный»;

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знака «Отличник физической культуры и спорта» или звания «Мастер спорта России международного класса» или звания «Гроссмейстер России» или знака «Почетный работник общего образования» или «Мастер спорта СССР международного класса»;

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

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Выселковского района, утвержденным общим собранием трудового коллектива.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Специалистам, работающим в сельской местности к базовому окладу (базовому должностному окладу) заработной платы, устанавливается компенсационная выплата в размере 25 процентов к базовому должностному окладу, базовым ставкам заработной платы.

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

4.2. Работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается выплата в размере 20 процентов к базовому должностному окладу.

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

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

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

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

размер доплаты - 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера и трудовых договорах работников.

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки могут устанавливаться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты обучающихся, полученных на краевых, всероссийских и международных соревнованиях, полученных в соответствующем периоде;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

трех базовых окладов (базовых должностных окладов) при:
поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

одного базового оклада (базового должностного оклада) при:
награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

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

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:
интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки среди населения.

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

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

Из фонда оплаты труда работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размеров принимает руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основании письменного заявления работника МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки);

в случае рождения ребенка;

на лечение.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом - Положением об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основании письменного заявления работника.

7. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

7.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта и нормативам оплаты труда за подготовку обучающегося, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы образовательной программы, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

7.2. Оплата труда тренеров-преподавателей МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки по нормативам за одного занимающегося и подготовку обучающегося устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, уровня образовательной программы по группам видов спорта и показанного спортсменом результата.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося

Уровень образовательных программ	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)		
		группы видов спорта <*>		
		I	II	III
Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы				

Ознакомительный уровень	весь период	2,5	2,5	2,5
Дополнительные предпрофессиональные программы				
Базовый уровень	1 год обучения	4	4	4
	свыше 1 года обучения	7	7	7
Углубленный уровень	1 - 2 год обучения	9	8	7
	свыше 2-х лет обучения	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)

Уровень образовательных программ	Период обучения (лет)	Максимальный режим тренировочной работы (час./неделю)
Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы		
Ознакомительный уровень	весь период	4-6
Дополнительные предпрофессиональные программы		
Базовый уровень	1-2 год обучения	6
	свыше 2-х лет обучения	8
Углубленный уровень	1-2 год обучения	10
	свыше 2-х лет обучения	12

Примечания.

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

Общегодовой объем тренировочной работы предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа 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.

7.3. Заработная плата тренеров-преподавателей МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки определяется путем умножения базовых окладов (базовых должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от базового оклада (базового должностного оклада)) и деления полученного произведения на 100.

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

$$N_{от} = \sum N_{отуо} \times K_{доп} + \sum N_{отр} \times K_{рез},$$

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

$N_{отуо}$ — норматив оплаты труда за одного занимающегося по уровню образовательной программы, %.

$K_{доп}$ — количество занимающихся по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта, человек

$N_{отр}$ — норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, %.

$K_{рез}$ — количество спортсменов показавших результат.

7.5. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание, прыжки в воду, синхронное плавание, лёгкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, конный спорт, современное пятиборье, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, скалолазание, эстетическая гимнастика, теннис) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана, при условии одновременной работы с учащимися.

Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта, хореографов и концертмейстеров не должна превышать 50% норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

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

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку учащегося до окончания действия показанного результата независимо от обучения и уровня образовательной программы.

Норматив за подготовку учащегося устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственной подготовке учащегося к участию и в период проведения соревнований.

7.7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного учащегося (занимающегося) устанавливается в зависимости от недельного режима образовательной деятельности, согласно учебного плана МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, уровня образовательной программы.

7.8. Максимальный режим тренировочной работы для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с перечнем должностей специалистов, получающих компенсационную выплату за работу в сельской местности: руководящие работники (директор, заместители директора), специалисты (руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели, методисты, инструкторы-методисты, спортсмен-инструктор).

8. Расчет заработной платы руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, заместителей руководителя

8.1. Заработная плата руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и его заместителей состоит из базового должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового должностного оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, установленным главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства и не может превышать 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

8.2. Основной персонал МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки непосредственно обеспечивает выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение. Перечень должностей и профессий работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, который относится к основному персоналу профессий работников, а также критерии для установления кратности при определении

должностного оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств, введении которого находится МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

8.3. Базовые должностные оклады заместителей руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки устанавливаются на 10-30 процентов ниже базового должностного оклада руководителя.

8.4. С учетом условий труда руководителю МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 1 раздела IV настоящего Положения.

8.5. Премирование руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки осуществляется с учетом результатов деятельности МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, установленными главным распорядителем средств районного бюджета Выселковский район.

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

8.6. Заместителям руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки формируется и утверждается руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств с письменного заявления руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

9.4. В штатном расписании указывается должности работников, штатные единицы, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко

« ____ » августа 2021 года

« ____ » августа 2021 года

Форма расчетного листа работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки						
Расчетный лист за _____						
Ф.И.О _____				Принят _____		
Должность _____						
Таб. № _____						
Норма дней _____						
Мес	Дни	Час	Начисл.	Удерж.	Вид	КБК
					Аванс на сберкарту	
					Оклад	
					Комп. выпл. спец. за раб. в с/местности	
					Стим. вып. за высл. лет	
					Подходный налог (НДС)	
					Допл. работу в ноч. время	
					Стим. выпл. за квал. категорию	
					Переработка, часы сверх.	
					Стим. выпл. за сложность	
					Стим. выпл. для довед.	
					Премия по итогам работы	
					Допл. работа вых., празд.	
					Доплата за сложность и напряженность	
					Денежная компенсация за нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении	
					Профвзносы	
					Переработка часы сверх.	
					Зарплата на сберкарту	
Итого						
Ит.Нач.			Ит.НДФЛ		Ит.Вычет	Мат.Пом.
ПФР			ТФОМС		ФФОМС	ФСС
Страховая часть			Накопительная часть			

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова
« ____ » августа 2021 года

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко
« ____ » августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

1. Общий раздел

1.1. Настоящее положение распространяется на штатных работников и совместителей МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки с целью стимулирования их добросовестного отношения к труду, должностным обязанностям, изыскания резервов для более плодотворной трудовой деятельности.

1.2. Основными показателями качества работы МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки являются:

воспитание спортсменов высокого класса, членов и кандидатов в члены сборных команд края, РФ;

выполнение тренерами-преподавателями обязательств по подготовке спортсменов высоких разрядов;

организация спортивно-массовой и воспитательной работы с учащимися;

проведение физкультурно-оздоровительной работы;

выполнение плана организационной и хозяйственной деятельности;

выполнение особо важных заданий и работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2. Доплаты работникам

2.1. В соответствии с положением о доплатах, согласованным с представителем Трудового коллектива, сформированный фонд материального поощрения идет, в установленном порядке, на доплаты работникам МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки.

2.2. Показателями для выплаты доплат являются:

для обслуживающего персонала: отсутствие замечаний со стороны администрации МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки по качественному состоянию помещений, оборудования, необходимого инвентаря и механизмов, автотранспортных средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

для тренеров-преподавателей: выполнение обязательств по подготовке спортсменов высоких разрядов, воспитание членов сборных команд, участие в восстановлении, сохранности, ремонте существующей базы и оборудования, участие в общественной жизни учреждения, проведение воспитательной работы среди учащихся, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

для администрации: выполнение административно-хозяйственной деятельности с целью создания нормальных условий для работы тренеров-преподавателей, обслуживающего персонала, контроль за финансовой дисциплиной, организация гибкой финансово-экономической деятельности, обеспечение учреждения инвентарем и оборудованием, контроль за поддержанием трудовой дисциплины и морального климата в учреждении, контроль за качеством проводимых учебно-тренировочных занятий.

2.3. Директору, заместителям директора, методисту, тренерам-преподавателям МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, учащиеся которых на протяжении последних пяти лет показывают высокие спортивные достижения, и учреждение за данный срок подготовили не менее пяти Мастеров спорта России - до 15%.

2.4. Тренерам-преподавателям-молодым специалистам, работающим в МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трёх групп начальной подготовки – до 50%, на протяжении первых трёх календарных лет работы.

2.5. Руководителям подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в работе или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения – до 50%.

2.6. Тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов, - до 20%.

2.7. Надбавки тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированных спортсменов, а руководителям, специалистам и служащим (включая директора) за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса в размерах согласно письма Минобразования и науки Российской Федерации от 29.09.2006г. № 06 - 1479 «Методические рекомендации по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации».

2.8. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда.

2.9. При снижении показателей в работе, ухудшения качества, нарушение трудовой дисциплины и других нарушениях доплаты выплачиваются частично или не выплачиваются полностью за текущий период.

2.10. Размер доплат в %-отношении увеличивается, уменьшается или отменяется полностью в зависимости от наличия денежных средств.

2.11. Доплаты работникам устанавливаются за высокие показатели в работе и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Доплаты могут устанавливаться как разового характера, так и постоянно, при наличии на эти цели средств.

2.12. Доплаты работникам устанавливаются: за работу в выходные дни, за переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени, за тяжелые и вредные условия труда, согласно существующему положению о доплатах.

2.13. Данное положение может меняться в течение учебного года.

Доплаты и надбавки руководителю

Категория получателя или тип учреждения	Виды доплат и надбавок стимулирующего характера	Размер доплат и надбавок
Руководитель	За стаж работы в должности руководителя от 5 до 10 лет	до 75 % должностного оклада
	свыше 10 лет	до 100 % должностного оклада
	За личный вклад в развитие, совершенствование системы образования, разработку нормативных документов	до 100 % должностного оклада
	За превышение объемных показателей образовательного учреждения свыше 100 %	до 100 % должностного оклада
	За эффективную работу по привлечению внебюджетных поступлений	до 5 % от суммы внебюджетных поступлений
	За статус экспериментальной площадки: федеральной краевой муниципальной	до 40 % до 30 % до 20 %
	За активное участие в реализации целевых муниципальных (краевых) программ	до 15 %
За участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, смотрах-конкурсах	до 15%	

Руководителю МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки, стимулирующие выплаты устанавливаются (изменяются, отменяются) приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Выселковский район. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются индивидуально в начале учебного года в процентах к должностному окладу на определенный срок, но не более учебного года. Также могут устанавливаться доплаты в течение учебного года.

Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

Руководитель наряду с установлением доплат и надбавок стимулирующего характера может быть премирован по итогам квартала, полугодия, учебного и финансового года, а также за выполнение особо важных заданий управления образования, за эффективное руководство деятельностью учреждения, к профессиональным праздникам, юбилеям.

Премирование руководителя образовательного учреждения производится по приказу начальника управления образования.

Премирование производится за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, а также за счет экономии бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

Руководителю МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки сможет быть оказана материальная помощь в размере не более 2 должностных окладов в год. Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления руководителя по согласованию с руководителем органа управления образованием за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда.

Доплаты и надбавки отдельным категориям работников

№ п/п	Категория получателя	Виды доплат и надбавок стимулирующего характера	Размер доплат и надбавок
1	2	3	4
1.	Заместитель директора по УВР	За обеспечение санитарного состояния оборудования и инвентаря спортивной базы	Надбавка в размере до 100% должностного оклада
		За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Надбавка в размере до 50% должностного оклада
		За сложность, напряженность в работе	Доплата в размере до 100% должностного оклада
2.	Заместитель	За работу, не входящую в круг	Доплата в размере до

	директора по АХЧ	основных должностных обязанностей	100% должностного оклада
		За сложность и напряженность в работе	Доплата в размере до 150% должностного оклада
3	Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Надбавка в размере до 100% должностного оклада
		За сложность, напряженность в работе	Доплата в размере до 100% должностного оклада
4.	Заместитель директора по спортивно - массовой работе	За участие в работе по подготовке и проведению спартакиады школьников района, городских, краевых и республиканских федераций по видам спорта	Надбавка в размере до 50% должностного оклада
		За работу со спонсорами	Надбавка в размере до 50% должностного оклада
		За сложность, напряженность в работе	Доплата в размере до 100% должностного оклада
5.	Методист	За сложность, напряженность в работе	Доплата в размере до 100% должностного оклада
6.	Тренеры – преподаватели	За подготовку призеров соревнований: а) Краевых б) Российских в) Международных	Надбавка в размере от должностного оклада: до 20% до 25% до 50%
		За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Надбавка в размере до 100% должностного оклада
		За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности в оздоровительных лагерях всех типов	Доплата в размере до 100% должностного оклада
		За рабочий день, разделенный на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	Доплата в размере до 30% должностного оклада
		За удаленность мест занятий от основного места работы	Доплата в размере до 30% должностного оклада
7.	Уборщик служебных помещений	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Надбавка в размере до 100% должностного оклада
		За сложность, напряженность в работе	Доплата в размере до 100% должностного оклада

8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, администратор, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, врач, медсестра, лаборант химического анализа, уборщик служебных и помещений, слесарь-сантехник, техник радиоузла, сторож, аппаратчик химводоочистки, электромонтёр, дворник, кладовщик	За сложность, напряженность в работе	Надбавка в размере до 100% должностного оклада
----	---	--------------------------------------	--

Доплаты и надбавки работникам устанавливаются индивидуально в процентах к должностному окладу (ставке) на определенный срок, но не более учебного года. Также могут устанавливаться доплаты в течение учебного года.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко

« ____ » августа 2021 года

« ____ » августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении выплат компенсационного характера работников
в муниципальном автономном учреждении дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (далее - Положение) разработано в целях материальной компенсации оплаты труда, занятых на работах с особыми условиями труда.

1.2. Положение включает в себя выплаты компенсационного характера:
за совмещение профессий (должностей);
за расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
специалистам села за работу в сельской местности;
за специфику работы педагогическим работникам;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

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

1.4. 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. Руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

2.3. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.4. Выплата за увеличение 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 выплат 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 устанавливается компенсационная выплата в размере 25 %.

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

2.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с выплатами за специфику работы педагогическим и другим работникам муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Выселковский район

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.7.1. Размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

2.8.1. 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

2.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера и трудовых договорах работников.

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

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко

« ____ » августа 2021 года

« ____ » августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (далее-Положение) разработано в целях оказания материальной помощи в тяжелых жизненных ситуациях.

1.2. Положение включает в себя выплаты материальной помощи:
тяжелая болезнь;
организация похорон;
ликвидацию последствий стихийных бедствий;
обучение, лечение ребенка работника, имеющего многодетную семью или для матери-одиночки;
оказание помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации.

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 руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2.3. Размеры выплат материальной помощи:

2.3.1. В случае тяжелой болезни - от 1000 рублей;

2.3.2. В случае организации похорон близких родственников - от 1000 рублей;

2.3.3. В случае стихийного бедствия (пожара, наводнения и др.) - от 1000 рублей;

2.3.4. Нуждающейся многодетной семье работника - от 500 рублей;

2.3.5. Нуждающейся матери-одиночке - от 500 рублей;

2.3.6. Оказание помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации - от 500 рублей.

2.4. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко

«_____» августа 2021 года

«_____» августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки (далее – Положение) разработано в целях поощрения за выполненную работу в учреждении.

1.2. Положение включает в себя премии:
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
премия за качество выполняемых работ;
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
премия за интенсивность и высокие результаты работы;
премия к юбилею работника (50, 55, 60, 65-летием, с праздничными датами: День учителя, 8 марта, 23 февраля).

2. Порядок и условия премирования работников учреждения

2.1. Премирование осуществляется по решению руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» 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 работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
работников, подчиненных заместителям руководителя-по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании 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 деятельности школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца (квартала, полугодия) в выполнении важных работ, мероприятий и др.

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 окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за качество выполнения работ.

2.5. 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.

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

2.6. 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

Интенсивность и напряженность работы;

Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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.

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

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

2.9. При нарушении должностных обязанностей и действующих локальных актов учреждения работник лишается права на получение премии за определенный финансовый период.

3. Условия и размеры доплат

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) – от 1000 рублей;

премия за качество выполняемых работ – от 1000 рублей;

премия за выполнение особо важных и срочных работ – от 1000 рублей;

премия за интенсивность и высокие результаты работы – от 1000 рублей;

премия к юбилею работника (50, 55, 60, 65-летием) – от 2000 рублей;

премия к праздничным датам: День учителя, 8 марта, 23 февраля – от 1000 рублей.

Согласовано
 Председатель первичной профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова
 «_____» августа 2021 года

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко
 «_____» августа 2021 года

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)			Срок выполнения мероприятия			Ответственный за выполнение мероприятия
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Организационные мероприятия								
1	Разработка инструкций по охране труда, по видам работ и по профессиям образовательного учреждения				по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Специалист по охране труда
2	Приобретение			2,0	по мере	по мере	по мере	Специалист по

	журналов регистрации инструктажей по охране труда				необходимости	необходимости	необходимости	охране труда
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				(2раза в год) Январь-февраль	(2раза в год) Январь-февраль	(2раза в год) Январь-февраль	Директор, специалист по ОТ, комиссия по охране труда
4	Организация комитета (комиссии) по охране труда на паритетных				ежегодно	ежегодно	ежегодно	Директор, председатель профкома, специалист по ОТ
5	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда				ежемесячно	ежемесячно	ежемесячно	Директор, председатель профкома, специалист по ОТ, комиссия по охране труда
6	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОУ; - уполномоченных по охране труда (40час)	12,0			1 раз в три года	1 раз в три года	1 раз в три года	Заместитель директора по УВР, специалист по ОТ
7	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности	3,0		3,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Заместитель директора по УВР, специалист по ОТ

	электротехнического персонала							
8	Организация и проведение специальной оценки условий труда		50,0	50,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, специалист по ОТ
9	Проведение профессиональных рисков на рабочих местах				по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, специалист по ОТ
10	Организация и проведение обучение сотрудников оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему	30,0	30,0	30,0	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Директор, специалист по ОТ
Технические мероприятия								
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	60,0	80,0		В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года	Директор, зам. директора по эксплуатации спорт-сооружений
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных	40,0	120,0	50,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, зам. директора по эксплуатации спорт-сооружений

	систем в производственных и бытовых помещениях							
3	Нанесение на производственное оборудование (коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	3,0	3,0	3,0	В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года	Директор, зам. директора по эксплуатации спорт-сооружений
4	Реконструирование и модернизация зданий (административных, бытовых, общественных помещений)				по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, зам. директора по эксплуатации спорт-сооружений
5	Проведение испытания устройств заземления (зануление) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации				по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, зам. директора по эксплуатации спорт-сооружений
6	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, по результатам	35,0	70,0	80,0	по мере необходимости	по мере необходимости	по мере необходимости	Директор, председатель профкома, специалист по ОТ, зам. директора по

	проведения специальной оценки условий труда								АХЧ
Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия									
		2021	2022	2023	2021	2022	2023		
1	Организация и проведение предварительных и периодических медосмотров работников	136,0	150,0	180,0	В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года		зам. директора по АХЧ
2	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки				В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года		Директор, председатель профкома, специалист по ОТ, зам. директора по АХЧ
3	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи	40,0	30,0	50,0	В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года		специалист по ОТ, зам. директора по АХЧ,
4	Организация технического оснащения медицинского пункта, приобретение медикаментов	20,0	20,0	20,0	В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года		Директор, зам директора по АХЧ
5	Реконструкция и оснащение санитарно –				постоянно	постоянно	постоянно		Директор, зам. директора по АХЧ

	бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов)							
6	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах Организация и проведение занятий спортом (тренажёры, волейбол, баскетбол)				В течение всего года	В течение всего года	В течение всего года	Директор, председатель профкома, специалист по ОТ, зам. директора по АХЧ
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты								
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	60,0	85,0	90,0	Согласно периодичности	Согласно периодичности	Согласно периодичности	зам. директора по АХЧ
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами	50,0	50,0	50,0	постоянно	постоянно	постоянно	Директор, председатель зам. директора по АХЧ
Мероприятия по пожарной безопасности								
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1	Разработка инструкций о мерах				ежегодно	ежегодно	ежегодно	Директор, зам. директора по

	пожарной безопасности							АХЧ, 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 периода	В течение всего периода	В течение всего периода	Директор, зам. директора по АХЧ
3	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	4,0			ежегодно	ежегодно	ежегодно	зам. директора по АХЧ
4	Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	6,0	5,0	6,0	по необходимости	по необходимости	по необходимости	зам. директора по АХЧ
6	Организация				по	по	по	Директор, зам.

	обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий				необходимости	необходимости	необходимости	директора по АХЧ
7	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций				по необходимости	по необходимости	по необходимости	зам. директора по АХЧ
8	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и др.				по необходимости	по необходимости	по необходимости	зам. директора по АХЧ
9	Итого:	502,0	696,0	617,0				

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко

« ____ » августа 2021 года

« ____ » августа 2021 года

**Перечень профессий и работ, при которых проводятся периодические
 медицинские осмотры в муниципальном автономном учреждении
 дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы
 «Виктория» станицы Выселки муниципального образования
 Выселковский район**

№ 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 ЭСС	1 раз в год	1 раз в два года
5	Зам. директора по АХЧ	1 раз в год	1 раз в два года
6	Инструктор по ФК и С	1 раз в год	1 раз в два года
7	Тренер-преподаватель	1 раз в год	1 раз в два года
8	Методист	1 раз в год	1 раз в два года
9	Специалист по охране труда	1 раз в год	1 раз в два года
10	Специалист по кадрам	1 раз в год	1 раз в два года
11	Секретарь-машинистка	1 раз в год	1 раз в два года
12	Администратор	1 раз в год	1 раз в два года
13	Лаборант химического анализа	1 раз в год	1 раз в два года
14	Врач	1 раз в год	1 раз в два года
15	Медсестра		
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	1 раз в два года
17	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	1 раз в два года
18	Сторож	1 раз в год	1 раз в два года

19	Дворник	1 раз в год	1 раз в два года
20	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	1 раз в два года
21	Техник радиоузла	1 раз в год	1 раз в два года
22	Слесарь-сантехник	1 раз в год	1 раз в два года
23	Оператор котельной	1 раз в год	1 раз в два года
24	Аппаратчик химводоочистки	1 раз в год	1 раз в два года

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко

« ____ » августа 2021 года

« ____ » августа 2021 года

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом №68 от 29.12.1997 г. в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория» станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Типовые нормы бесплатной выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	костюм рабочий; халат; резиновые перчатки	1 шт. 1 шт. 2 пары
2	Аппаратчик химводоочистки	костюм рабочий; халат резиновый	1 шт. 1 шт.
3	Слесарь-сантехник	костюм рабочий	1 шт.
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	костюм рабочий	1 шт.
5	Сторож	костюм рабочий	1 шт.
6	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1шт 1шт 6 пар 1шт 1 пара на 2 года 1 на 3 года
7	Лаборант химического анализа	Халат	1

	п.87 приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.10.2008г № 543н	хлопчатобумажный Головной убор Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор При выполнении работ в стерильных боксах дополнительно: тапочки	1 дежурный До износа До износа До износа 1 пара
8	Врач п.1к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65	Халат хлопчатобумажный Головной убор	4 1
9	Оператор котельной	костюм рабочий рукавицы комбинированные	1 шт. 6 пар

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ Ю.А. Фидотова
 «_____» августа 2021 года

Утверждаю
 Директор МАУ ДО ДЮСШ
 «Виктория» ст. Выселки
 _____ И.В. Шевченко
 «_____» августа 2021 года

**Перечень профессий, должностей работников,
 получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в
 соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
 развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н
 в муниципальном автономном учреждении дополнительного
 образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
 станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Типовые нормы бесплатной выдачи на 1месяц
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Аппаратчик химводоочистки	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

5	Слесарь – сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Лаборант химического анализа	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Врач	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Оператор котельной	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Медицинская сестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

1. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств руководителя Учреждения.

2. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

4. Руководитель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

5. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко

«_____» августа 2021 года

«_____» августа 2021 года

**Положение о комиссии по трудовым спорам
в муниципальном автономном учреждении дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

I. Общие положения

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки и ее работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

II. Образование КТС

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст. Выселки. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов представляющих работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения КТС, вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко

«_____» августа 2021 года

«_____» августа 2021 года

**Положение о наставничестве
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в методике преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются Положение, другие нормативные акты Минобрнауки России,

регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Целью школьного наставничества** в образовательном учреждении является оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. **Основными задачами школьного наставничества** являются:

привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических работников в образовательном учреждении;

ускорение процесса становления педагогических работников и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанности педагогических работников.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

3.3. Заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставника рассматриваются на заседаниях методического совета, согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании методического совета.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического совета, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом директора с указанием срока наставничества. Как правило, Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;

педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения тренировочных занятий.

3.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

увольнение наставника;

перевода на другую работу подшефного наставника;

психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистам в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из надтарифного фонда образовательного учреждения в размере от 500 рублей из фонда стимулирующих.

3.10. По инициативе наставников они могут создавать органы общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучаемыми и их родителями, увлечения наклонности;

знакомить молодого специалиста со школой, расположением спортивных объектов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями к тренеру-преподавателю, соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом тренировочных занятий и спортивных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления;

давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрения или применении мер воспитательного дисциплинарного воздействия;

вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

5.1. Наставник имеет право:

с согласия заместителя директора по УВР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательной организации;

требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

защищать профессиональную честь и достоинство;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

посетить отдельные занятия и спортивные мероприятия по виду спорта, проводимые наставником и молодым специалистом;

организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет председатель методического совета.

Председатель методического совета обязан:

рассмотреть на заседании методического совета индивидуальный план работы наставника;

провести инструктаж наставников и молодых специалистов, обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

осуществлять систематический контроль работы наставника;

заслушать и утвердить на заседании методического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ директора ОУ об организации наставничества;

планы работы педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений;

протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

переписка по вопросам деятельности наставников.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ Ю.А. Фидотова
« ____ » августа 2021 года

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки
_____ И.В. Шевченко
« ____ » августа 2021 года

**План оздоровительно-профилактических мероприятий
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы «Виктория»
станции Выселки муниципального образования Выселковский район**

Цели и задачи:

формирование позиций противостояния опасным для здоровья и жизни
зависимостям – от курения, алкоголя и др.;

- пропаганда здорового образа жизни;
- поддержка и развитие у молодежи интереса к спортивным занятиям.

**Программа «Здоровье» в условиях МАУ ДО ДЮСШ «Виктория» ст.
Выселки предлагает:**

работу по сохранению и укреплению нравственного, психического и
физического здоровья;

- способность работников вести здоровый образ жизни, заботиться о
поддержании здоровья, заниматься физическим самосовершенствованием,
понимать себя;
- отсутствие психологического дискомфорта. Содержание деятельности
работников, оздоровительная среда;
- организация спортивных секций;
- организация спортивно-массовой работы;
- День здоровья. Комфортно-пространственная среда;
- работа по организации системы рационального питания;
- создание комнаты отдыха. Необходимая психологическая среда

Программа «Здоровье»

1. Профилактика заболеваний и пропаганда здорового образа жизни.
2. Обучение различным способам поддержки и восстановления
умственной и психической деятельности организма.

Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
Выявление хронических заболеваний работников (медосмотр)	Сентябрь	Первичная профсоюзная организация
Участие в школьных, районных спортивных соревнованиях	В течение года	Первичная профсоюзная организация
Праздник «День здоровья»	Октябрь	Первичная профсоюзная организация
Посещение бассейна	В течение года	Первичная профсоюзная организация
Посещение катка	В течение года	Первичная профсоюзная организация
Международный день пожилого человека	1 октября	Первичная профсоюзная организация
Всемирный день отказа от курения	Ноябрь	Первичная профсоюзная организация
Всемирный день борьбы со СПИДом	Декабрь	Первичная профсоюзная организация
Курс лекций по профилактике различных заболеваний с просмотром видеофильмов	В течение года	Первичная профсоюзная организация
Организация комфортной среды в школе (создание комнаты отдыха)	В течение года	Первичная профсоюзная организация
Клубные занятия «Методика самоконтроля состояния здоровья»	В течение года	Первичная профсоюзная организация

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
_____ листов

Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ ДО
ДЮСШ «Виктория ст. Выселки

_____ И.В. Шевченко

_____ Ю.А. Фидотова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
_____ листов

Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ ДО
ДЮСШ «Виктория ст. Выселки

_____ И.В. Шевченко

_____ Ю.А. Фидотова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
_____ листов

Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ ДО
ДЮСШ «Виктория ст. Выселки

_____ И.В. Шевченко

_____ Ю.А. Фидотова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
113 (сто тринадцать) листов

Директор МАУ ДО ДЮСШ
«Виктория» ст. Выселки

И.В. Шевченко

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ ДО
ДЮСШ «Виктория ст. Выселки

Ю.А. Фидотова

