



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА**
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75



от работодателя
Директор МБУ ДО ДЮСШ

 С.С. Авдеева

«21» февраля 2023 г.

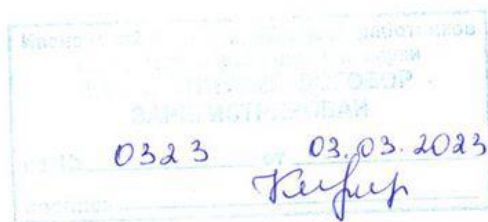
от работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Т.Ю. Волкова

«21» февраля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования детско-юношеская школа
городского округа Вичуга (МБУ ДО ДЮСШ)
на 2023-2026 гг.



Юридический адрес учреждения:
155331, Ивановская область,
г. Вичуга, ул. Покровского, д.9
тел. 8(49354) 2-51-75
shkola.sport.vichuga@mail.ru

Принят на общем собрании
работников МБУ ДО ДЮСШ
Протокол № 3 от «21» 02.2023 г.

Исполнитель: Волкова Е.Д.
shkola.sport.vichuga@mail.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей первичной профсоюзной организацией и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе городского округа Вичуга (далее - МБУ ДО ДЮСШ, учреждение)

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – МБУ ДО ДЮСШ в лице его представителя — директора учреждения (далее работодатель).

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования, в лице представителя профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШ городского округа Вичуга;

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации; нормами международного права; Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» далее – ФЗ «О профсоюзах»; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Ивановской области «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями(союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области»; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведение Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2023 годы; региональным соглашением по регулированию социально трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2020 – 2023 годы; отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Вичуга (далее — Соглашение)

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮСШ.

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в недельный срок со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам,

непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа городского округа Вичуга единственным полномочным представителем работников образовательного учреждения как объединяющую членов Профсоюза учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Работодатель обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 1**) с учетом примерной формы трудового договора, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением по охране труда и настоящим коллективным договором.

Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

(ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным

законом трудовая книжка на работника не ведется).(ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ). Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей

66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- 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;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора с 2021 года трудовая книжка может вестись в электронном виде, поступающим на работу впервые с 01.01.2021г. трудовая книжка ведется в электронном виде. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр

под роспись передается работнику в день заключения, второй хранится у работодателя.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, содержащиеся в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- место и дата заключения трудового договора.
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.
- конкретный размер устанавливаемого работнику образовательного учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику образовательной организации повышающих коэффициентов к окладам; конкретные размеры устанавливаемых работнику образовательной организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику образовательной организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;

В трудовом договоре также указывается информация об условиях труда на рабочем месте в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (информацию о классе (подклассе) условий труда на рабочем месте).

Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до ее проведения в трудовом договоре указываются общие характеристики рабочего места (в частности его общее описание, используемое оборудование и особенности работы с ним).

При наличии на рабочем месте вредных и (или) опасных условий труда в трудовом договоре прописываются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте:

- повышенная оплата труда работника (ст. 147 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ);
- лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ) и др.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, режим и продолжительность рабочего времени.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

До подписания трудового договора работодатель должен ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.5. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательном учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах образовательного учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательного учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились о том, что:

2.7.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательного учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.7.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (п.23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и п.9 Общих положений квалификационных характеристик).

2.7.3. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников,

предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться профессиональными стандартами (при наличии) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.8.3. При составлении штатного расписания образовательное учреждение определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.8.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.8.5. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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

2.8.7. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.8.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ст.179 ТК РФ имеют семьи при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам,

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, а так же:

- имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение 3-х лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.9.1. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.9.2. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.9.3. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.9.4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

2.9.5. Принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.9.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере минимального размера оплаты труда.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В этом случае в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.9.7. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.9.8 Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной

профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.10.3. Осуществлять контроль, за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.10.4. Осуществлять контроль, за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.10.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении педагогических работников.

3.1.3. Для директора образовательного учреждения, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

3.1.5. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени:

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами Министерства образования и науки № 1601 и № 536.

3.1.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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).

3.1.8. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.9. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй

99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.12. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

Учетный период для сторожей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц.

3.1.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.1.15. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 17:00;

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12:00 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах (п. 2 Примечания к Приложению к Приказу Министерства образования от 24.12.10 № 2075).

3.1.16. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ с учетом мнения профкома.

3.1.17. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в размере ставки или меньше, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, остальным педагогическим работникам – по возможности. В методический день педагог не освобождается от участия в работе педагогических советов, тренерских советов и совещаний.

3.1.18 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУ ДО ДЮСШ (заседания педагогического совета, тренерского совета и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.19 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.20. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя с учётом мнения профкома.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.1.21. Педагогическим работникам, руководителю образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый трудовой отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.22. 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.

3.1.23. 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 две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с письменного согласия работника или по инициативе работника согласно его письменному заявлению.

При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ (ч.3 ст.122, ч.4 ст.123 ТК РФ).

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения

младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения

- Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то согласно абзацу, седьмому части второй статьи 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить другому супругу на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы на соответствующее количество дней разницы отпусков.

- награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России"

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

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

3.1.26. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

3.1.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

3.1.28. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании специальной оценки условий труда предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 7 календарных дней ст. 117 Трудового кодекса РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.29. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.1.30. 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.

3.1.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.33. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- проводы детей в армию – 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;
- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение предшествующего календарного года - 3 календарных дня, которые суммируются к основному отпуску;

3.1.34. Работники, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV- 2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию при предоставлении справки (сертификата) из медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации, имеют право на два дополнительных оплачиваемых выходных дня с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления и по согласованию с руководителем организации.

3.1.35. 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», приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644 «Об установлении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», статьи 335 ТК РФ), Положением о длительном отпуске для педагогических работников; Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом образовательной организации.

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

3.1.37. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и

органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

3.1.38. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет,

- одинокой матери или отцу воспитывающих ребенка в возрасте до 14-ти лет,

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше,

- за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста,

- за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)

- в связи с переездом на новое место жительства -1 календарный день;

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные

обязанности и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Стороны подтверждают:

4.3.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональными законами, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

4.3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, регулируются Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга на основании нормативных правовых актов учредителя образовательного учреждения **(Приложение №2)**.

4.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга.

4.3.4. При разработке и внесении изменений в Положение о размерах и условиях оплаты труда работников, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в региональных нормативных правовых актах и актах органа местного самоуправления, регулирующих вопросы оплаты труда работников.

4.3.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и

иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.3.6. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

4.3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ нормальными условиями труда.

4.3.8. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,

на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.3.9. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 35 процентов должностного оклада, за каждый час работы в ночное время. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на норму часов текущего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойномразмере.

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

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

4.3.12. В период отмены образовательного процесса воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.3.13. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации с учетом мотивированного мнения профкома могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

–Стимулирующие надбавки

–Премии

Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах выделенных ассигнований.

4.3.14. Для обеспечения коллегиального рассмотрения вопросов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и оценки профессиональной деятельности работников в учреждении создается специальная комиссия по распределению стимулирующей выплат.

4.3.15. Приказы об установлении стимулирующих выплат издаются с учетом мнения профсоюза.

4.3.16. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются учредителем.

4.3.17. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома устанавливает оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

4.3.18. за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

4.3.19. в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребёнком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода его из указанного отпуска;

4.3.20. в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на

один год;

4.3.21. в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.4. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональные стандарты по мере их введения.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца за первую половину месяца и 9 числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет за отработанный месяц). Интервал между датами 15 календарных дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится в денежной форме, путем перечисления на банковский счет работника.

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

4.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо путем перечисления на счет в банке, указанного в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации за счёт образовательного учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.9. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.10. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

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

фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.13. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.14. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

4.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, – со дня принятия решения о награждении.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном 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.

4.16. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации предусмотренные:

5.1.1. ст. 173-177 ТК работникам, совмещающим работу с успешным получением образования

5.1.2. ст. 168 ТК РФ и локальными актами учреждения в случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, сохраняя за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивая командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание)

5.1.3. ст. 178 ТК РФ, связанные с расторжением трудового договора

5.1.4.ст. 180 ТК РФ, о временной нетрудоспособности. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.1.5.ст. 184. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

5.1.6.ст.185 ТК РФ Сохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования).

5.1.7.ст. 185.1 ТК РФ при прохождении диспансеризации. Освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.1.8.ст.186 ТК РФ работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

5.1.9.ст.187 ТК РФ При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

5.1.10. ст.188 ТК РФ Возмещение расходов при использовании личного имущества работника. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества выплачивает работнику компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

5.1.11. ст. 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме

5.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством
- в установленный срок предоставляет в Пенсионный фонд достоверные сведения о застрахованных лицах

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

5.3. При прохождении аттестации педагогических кадров:

5.3.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

5.4. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

5.4.1. увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

5.4.2. не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

5.4.3. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением

процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ)

5.4.4. результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников при выходе работника на работу, в исключительных случаях, работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения профкома, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года,
- если до назначения пенсии по старости, педагогическим работникам остается менее года.

5.6. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

5.7. Оплата больничного производится за весь период терапии, за исключение случаев, установленных в законе. Денежные средства работнику предоставляются за счет работодателя, а также ФСС РФ.

5.8. Работники, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV- 2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию при предоставлении справки (сертификата) из медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации, имеют право на два дополнительных оплачиваемых выходных дня с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления и по согласованию с руководителем организации. 5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам в обязательном порядке учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внерабочее время спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.9.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке музыкальный зал и другие помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.9.4. Создать условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Организации.

5.10. Стороны договорились о том, что:

5.10.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и выполнении коллективного договора.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение

- план мероприятий по охране труда, который является приложением к Коллективному договору с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (**Приложение №3**).

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, по приёме групповых, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль, за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.8. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе: организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе участвуют в мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от

суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

6.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.4. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.2.5. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.11. Осуществлять контроль, за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с

санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.12. Обеспечить наличие: аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также учет и ежегодный анализ причин и обстоятельств событий приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.14. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда на рабочем месте.

6.2.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.16. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.17. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.2.18. Организует обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3. Стороны договорились о том, что работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать 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, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.3.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, применять технологию

6.3.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда и локальными актами по

охране труда под роспись.

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

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Избирать уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях по вопросам охраны труда;

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля, за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.9. Принимать участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

6.4.10. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.

6.4.11. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», в проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций,

осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о.

При этом:

7.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

7.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 7.4, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

7.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом организации.

Текст представления на работника, члена Профсоюза, в аттестационную комиссию также

согласовывается с профкомом образовательной организации.

7.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательной организации. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

7.8. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательного учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

7.9. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации в период её прохождения.

7.10. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в соответствующую аттестационную комиссию с просьбой о разрешении конфликта.

7.11. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи занятия.

7.12. Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат следующие педагогические работники:

- а/ имеющие квалификационную категорию;
- б/ проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в организации, в которой

проводится аттестация;

в/ беременные женщины;

г/ женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д/ лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

е/ отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через 2 года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами.
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

8.2. Стороны:

- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

8.3. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

8.5. моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы с молодыми педагогами,

участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.6. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательном учреждении;
- установить наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

8.7. Молодой педагог входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательном учреждении коллегиальных и рабочих комиссий, в том числе:

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.8. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет включительно) в следующих случаях:

- переход работника в другую образовательную организацию;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома (ст. 372 ТК РФ) и перспектив развития образовательной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

9.1.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в порядке, предусмотренном ст.ст. 196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г.

9.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

9.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями,

реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 108 часов, а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

9.1.6. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

9.1.7. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

9.1.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

При этом получение сотрудником, имеющим высшее образование по программе бакалавриата, высшего образования по программе магистратуры является получением образования другого уровня, и работнику предоставляются учебные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

9.1.9. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

9.1.10. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

9.1.11. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной

квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно- договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

10.3. Работодатель:

10.3.1. способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав профсоюзной организации.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.6. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.9. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации

– членов Профсоюза.

10.4.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.4.13. Организовывать правовой всеобуч для работников.

10.4.14. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

10.4.15. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет профсоюзной организации.

11.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 0,5% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

11.1.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.4. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором

11.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.1.7. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

11.1.8. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

11.1.9. Обеспечивать участие профкома в работе органов управления ОО как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности ОО в целом;

11.1.10. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников ОО, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

11.1.11. Безвозмездно предоставлять музыкальный зал для постоянной работы первичной профсоюзной организации (проведения заседаний, собраний, мероприятий...)

Для хранения документов использовать специально отведенный шкаф в кабинете музыкального руководителя.

Предоставить возможность размещения информации на профсоюзном стенде в доступном для всех работников месте, а также ведение страницы на официальном сайте образовательной организации. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

11.2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

11.3. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не более 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

11.2. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

11.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации

11.4.1. 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 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 образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права,

11.4.3. 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 повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- 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);

11.4.4. 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).

11.4.5. 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).

11.5. 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятий, созываемых профсоюзом, освобождает председателя первичной профсоюзной организации, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченного по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

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

11.7. 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.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль, за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению коллективного договора и контролю, за его выполнением, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных переговоров и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль, за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

12.2.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации **в течение 7 дней** после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Каждый принимаемый на работу в образовательное учреждение работник до

подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до **21 февраля 2026 года**.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

13.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

13.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду и содействию занятости населения и трудовой миграции.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга
на 2023 – 2026 годы

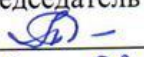
1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга
2. Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга
3. План мероприятий по улучшению условий охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышению их уровней в МБУ ДО ДЮСШ



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА**
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75

Согласовано:

Председатель ПК МБУ ДО ДЮСШ

 Т.Ю. Волкова
« 31 » 03 2022 г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО ДЮСШ

 С.С. Авдеева
Приказ № 11 от « 31 » 03 2022 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга (далее Учреждение).
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором и Уставом и регулируют порядок приема и увольнения работников учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом решения Общего собрания работников и мотивированного мнения профсоюзного комитета образовательной организации (далее - профком), согласно (ст. 190 ТК РФ).
- 1.5. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.
- 1.6. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору.
- 1.7. Текст Правил размещается в Учреждении на информационном стенде в доступном месте и на официальном сайте образовательного учреждения.
- 1.8. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных законодательством, совместно или по согласованию с профкомом.

**2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода и
увольнения работников**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон (ст. 56-84 ТК РФ).

2.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.3. При заключении трудового договора работник предоставляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
- 2.1.4. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ). Работники детских учреждений проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).
- 2.1.5. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
- 2.1.6. Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.
- 2.1.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.
- 2.1.8. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.
- 2.1.9. Директор назначается приказом Учредителя. Трудовая книжка и личное дело директора хранится у Учредителя.

- 2.1.10. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники-совместители, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.
- 2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного письменно и подписанного обеими сторонами в двух экземплярах трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в организации. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в организации. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ.
- 2.1.12. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.1.13. На всех работников в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этой организации является для него основной. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Трудовые книжки хранятся в Учреждении наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.
- 2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа Работодателя в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.
- 2.1.15. На каждого работника заводится личное дело, которое состоит из заявления о приеме на работу, личного листка по учету кадров, формы Т – 2, приказа о приеме на работу, трудового договора и дополнений и изменений к нему, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, копии страхового свидетельства государственного пенсионного страхования и других, необходимых для выполнения условий трудового договора документов. После увольнения работника его личное дело хранится в Учреждении 50 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.
- 2.1.16. Перед допуском к работе вновь поступившего работника директор обязан ознакомить работника с:
- Уставом;
 - Должностной инструкцией;
 - С условиями труда;
 - Условиями оплаты труда;
 - Режимом работы;
 - Разъяснить его права и обязанности;
 - Коллективным договором;
 - С настоящими Правилами;
 - Проинструктировать его по правилам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья воспитанников и зафиксировать сведения о проведенных инструктажах в журнале установленного образца;
 - Иными локальными актами по вопросам трудового права.
- 2.1.17. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев при приеме на постоянную работу и двух недель - при приеме на работу на срок от двух до шести месяцев.
- 2.1.18. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин,

молодых специалистов, для приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями.

2.1.19. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, до истечения срока испытания предупредив не менее, чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст. 71 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.2. Перевод работника на другую работу:

2.2.1. производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу без согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.2.2. В связи с изменениями в организации работы Учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.3. Отказ в приеме на работу.

2.3.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.3.2. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

2.3.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.3.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.3.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив руководство Учреждения за две недели.

2.4.3. По инициативе работодателя трудовой договор, может быть, расторгнут только в соответствии со ст. 80 и ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации при обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.4. Увольнение в связи с сокращением штатов или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу и при получении

- предварительного мотивированного мнения Профсоюза.
- 2.4.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.
- 2.4.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 2.4.7. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4.8. В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.
- 2.4.9. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
- 2.4.10. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.
- 2.4.11. Директор при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

1. Права, обязанности и ответственность работодателя

- 3.1. Непосредственное управление Учреждения осуществляет директор. Он является работодателем работников Учреждения
- 3.2. Директор назначается Учредителем Учреждения.
- 3.3. Должностные обязанности директора не могут исполняться по совместительству.
- 3.4. Права и обязанности директора, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании, настоящим уставом, трудовым договором и должностной инструкцией.
- 3.5. Директору предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 3.6. Директор действует от имени Учреждения без доверенности, представляет его интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами.
- 3.7. Директор имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, 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 к 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты
 - реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.8. Директор 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, положением о размерах и условиях оплаты труда работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального 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 соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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.

3.9. Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области осуществляет следующие полномочия:

- издает приказы и распоряжения, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения;
- несет ответственность за уровень квалификации работников Учреждения;
- обеспечивает рациональное использование имущества, в том числе финансовых средств,

принадлежащих Учреждению;

- по согласованию с Учредителем определяет приоритетные направления деятельности Учреждения, принципы формирования и использования его имущества;
- открывает лицевые счета Учреждения в органах казначейства в установленном порядке;
- обеспечивает составление плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и представление его на утверждение Учредителю в установленном порядке;
- обеспечивает исполнение Учреждением бюджетной сметы;
- утверждает отчет о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества и представляет его на согласование Учредителю;
- разрабатывает и утверждает штатное расписание Учреждения;
- определяет структуру аппарата управления, численный и преподавательский составы, принимает на работу и увольняет работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

3.10. Ответственность Директора:

- Несет ответственность за руководство образовательной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации.
- Несет ответственность за последствия своих действий в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ивановской области, настоящим уставом и заключенным с ним трудовым договором.

2. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- вступление в профсоюз и для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами Уставом Учреждения 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.3. Ответственность работника

Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3. Права и свободы, обязанности и ответственность педагогических работников.

5.1. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, 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.

5.2. 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.

5.3. Обязанности педагогических работников

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся 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 Учреждения, настоящие правила внутреннего трудового распорядка.
- Педагогический работник Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся 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 обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.4. Ответственность педагогических работников:

- Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочего времени работников МБУ ДО ДЮСШ не может превышать 40 часов в неделю, педагогических работников не более 36 часов согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

6.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 17:00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12:00 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах (п. 2 Примечания к Приложению к Приказу Министерства образования от 24.12.10 № 2075).

6.1.2. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ с учетом мнения профкома.

6.1.3. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в размере ставки или меньше, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, остальным педагогическим работникам – по возможности. В методический день педагог не освобождается от участия в работе педагогических советов, тренерских советов и совещаний.

6.1.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУ ДО ДЮСШ (заседания педагогического совета, тренерского совета и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.1.6. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя с учётом мнения профкома.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.1.7. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор (эффективный контракт) в качестве обязательных.

6.2. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

6.2.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

6.3. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет – два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет – четыре часа;
- инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

6.5. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

6.5.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в

следующих случаях:

- при работах, необходимых для предотвращения катастрофы, либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.5.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

6.6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

6.7. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.8. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.9. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12:00 до 13:00 в течение рабочего дня;

2) два выходных дня - суббота, воскресенье; для педагогических работников согласно расписания учебных занятий с одним выходным днем в неделю.

3) нерабочие праздничные дни в соответствии с производственным календарем.

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней для обслуживающего персонала, для педагогических работников 42 календарных дня. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

6.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

6.14. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

6.16. 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.

7. Оплата труда

7.1. Месячная заработная плата работника организации, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого соответствующим федеральным законом РФ одновременно на всей территории Российской Федерации

7.2. Оплата труда работника МБУ ДО ДЮСШ осуществляется в соответствии с правовыми нормативными актами о системе оплаты труда, принятыми в соответствии с законодательством РФ, а также со следующими локальными актами Учреждения:

- коллективным договором,
- трудовым договором,
- дополнительными соглашениями,
- положениями: «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга» с дополнениями и изменениями. «По распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга» с дополнениями и изменениями.

7.3. Заработная плата работника определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

7.4. Заработная плата работников определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

7.5. Конкретные ставки, оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты указываются в штатном расписании, тарификационном списке, трудовом договоре.

7.6. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы с работника удерживается в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: за первую половину текущего месяца – 24 числа текущего месяца, за вторую половину текущего месяца – 9 числа месяца, следующего за текущим месяцем. (часть шестая в ред.

Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ) 17 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)".

8. Дисциплина труда

8.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

8.2. Работники обязаны подчиняться администрации Учреждения, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

8.3. Все работники образовательной организации обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

8.4. Работодатель поощряет работников на основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава, Положения о стимулировании работников образовательной организации, за качественное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах, другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами, правительственными наградами и грамотами вышестоящих организаций.

8.4.1. Применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой.

- За особые трудовые заслуги в образовании перед обществом и государством работники организации представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

8.4.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда

8.4.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

8.4.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к почетным грамотам, благодарностям, к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение Общего собрания работников, педагогического совета МБУ ДО ДЮСШ, Профсоюза.

8.5. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

8.5.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательной организации,
- трудовым договором,
- должностной инструкцией
- инструкциями по охране труда
- настоящими Правилами,

- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.
- 8.5.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
 - увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.
- 8.5.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
- 8.5.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 8.5.5. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.
- 8.5.6. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.
- 8.5.7. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 8.5.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независящими от него причинами.
- 8.5.9. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательной организации обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.
- 8.5.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.
- 8.5.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово -хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 8.5.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.5.13. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, в котором отражается: существо дисциплинарного проступка; время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка; вид применяемого взыскания; документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка; документы, содержащие объяснения работника. В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.
- 8.5.14. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
- 8.5.15. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.5.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.5.17. 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 выборного профсоюзного органа.

8.5.18. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяется премирование.

8.5.19. Дисциплинарные взыскания к работодателю применяются Учредителем.

9. Заключительные положения

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения, Работники и Работодатель руководствуются ТК РФ и иными нормативными актами РФ.

9.2. По инициативе Работодателя или Работников (после согласования с профсоюзным комитетом) в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
Комитета МБУ ДО ДЮСШ

Т.Ю. Волкова

«Утверждаю»

Директор МБУ ДО ДЮСШ

С.С. Авдеева

Приказ №30/3 от 21.10.2022 г.



Положение
о размерах и условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы
городского округа Вичуга

Принято на общем собрании
работников МБУ ДО ДЮСШ
Протокол №3 от 20.10.2022 года.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации г. Вичуга Ивановской области от 29 марта 2013 года № 301 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Вичуга и органов муниципальной власти городского округа Вичуга», постановлением администрации городского округа Вичуга от 28.09.2022 г № 839 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Вичуга и органов муниципальной власти городского округа Вичуга», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом городского округа Вичуга, Постановления администрации городского округа Вичуга от 09 апреля 2019 года № 288 «Об утверждении положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Основные понятия

В настоящем положении используются следующие термины и понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный оклад работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, занимаемой должности.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников организаций с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Директору МБУ ДО ДЮСШ стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга.

1.3. Настоящее Положение, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления городского округа Вичуга принимается с учетом мнения общего собрания работников МБУ ДО ДЮСШ.

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

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга, определяется на основе

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга) (далее Приложение 1 к настоящему положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы (Приложение 1 к настоящему положению);

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более

высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Директор или заместитель директора по учебной работе:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических и других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

2.2.1. Зарботная плата работников МБУ ДО ДЮСШ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством:

$$Зп = О + К + С + Д$$

где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.2. Должностные оклады работников МБУ ДО ДЮСШ, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования и стажа или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а так же с учетом специфики работы:

$$О = М_о \times К_{ост} \text{ (или } К_к) \times К_{сп}$$

где:

О – должностной оклад работника;

М_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему положению);

К_{ост} – коэффициент образования и педагогического стажа (приложение 1 к настоящему Положению);

К_к – коэффициент квалификации (Приложение 1 к настоящему положению).

К_{сп} – коэффициент специфики (Приложение 3 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга (далее Приложение 3 к настоящему положению).

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С$$

где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}}$$

где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент образования и стажа (или коэффициент категории), а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогических работников образовательных организаций.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО ДЮСШ.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.4. Заработная плата работников **ПКГ общетраслевых профессий рабочих** определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$\text{Зп} = \text{О} + \text{К} + \text{С}$$

где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.4.1 Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Руководитель образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20
- для доцента, кандидата наук - 0,15
- для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.6. Заработная плата **директора МБУ ДО ДЮСШ** состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера:

$$Зп = О+К+С$$

где:

Зп – заработная плата директора учреждения;

О – должностной оклад директор учреждения;

К - компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Примерное положение о распределении фонда стимулирования руководителей образовательных организаций приведено в приложении 4 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга.

2.7. Размер должностного оклада директора МБУ ДО ДЮСШ определяется трудовым договором.

Должностной оклад директора, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения:

$$O_p = C_{\text{зп}} \times K_r$$

где:

O_p – должностной оклад руководителя организации;

$C_{\text{зп}}$ - средняя заработная плата работников организации;

K_r – повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций городского округа Вичуга и средней заработной платы работников муниципальных организаций городского округа Вичуга устанавливается органом местного самоуправления городского округа Вичуга, осуществляющим функции полномочия учредителя соответствующих муниципальных организаций городского округа Вичуга в типовых положениях об оплате труда работников муниципальных организаций городского округа Вичуга по видам экономической деятельности, утвержденных постановлениями администрации городского округа Вичуга, в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных организаций городского округа Вичуга и средней заработной платы работников муниципальных организаций городского округа Вичуга устанавливается приказом по отделу образования администрации городского округа Вичуга, в пределах кратности, установленной в типовых положениях об оплате труда работников муниципальных организаций городского округа Вичуга по видам экономической деятельности, утвержденных постановлениями администрации городского округа Вичуга.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей организаций образования установлены Приложением 2 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга (далее Приложение 2 к настоящему положению).

2.8. Оплата труда заместителя директора по учебной работе МБУ ДО ДЮСШ состоит из должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера:

$$З_{\text{п}} = O + K + C$$

где:

$З_{\text{п}}$ – заработная плата работника;

O – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

Условия оплаты труда заместителя директор МБУ ДО ДЮСШ устанавливается в трудовом договоре.

Должностной оклад заместителя директора по учебной работе МБУ ДО ДЮСШ устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора МБУ ДО ДЮСШ и заместителя по учебной работе МБУ ДО ДЮСШ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Отдел образования администрации городского округа Вичуга вправе предусмотреть фонд стимулирования руководителей до 5 процентов от общего фонда оплаты труда данной подведомственной организации.

Использование выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных организаций городского округа Вичуга осуществляется по решению отдела образования администрации городского округа Вичуга с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы организации.

2.11. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям ежегодно устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Премирование заместителя руководителя организации, осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда и деятельности учреждения в целом.

К должностному окладу заместителя руководителя организаций, может быть установлен повышающий коэффициент или ежемесячная денежная выплата.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.12. В соответствии ч. 2 ст. 145 ТК РФ зарплата директора, заместителя директора, учитывается соотношением их зарплат с зарплатами других работников МБУ ДО ДЮСШ без учета заработной платы директора, его заместителя.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Расчет среднемесячной заработной платы работников, производится по формуле:

$$\text{СЗР} = \text{НЗР} : \text{СЧР} : 12 \text{ месяцев}$$

где:

СЗР - среднемесячная зарплата работников;

НЗР - начисленная зарплата списочного состава работников (без директора, заместителя директора);

СЧР - среднесписочная численность работников (без директора, заместителя директора).

Определение среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, производится по формуле:

$$\text{СЗР} = \text{НЗР} : 12 \text{ месяцев}$$

где:

СЗР - среднемесячная зарплата соответствующего руководящего сотрудника;

НЗР - начисленная зарплата руководящего сотрудника за календарный год.

В среднемесячную зарплату включают выплаты по зарплате, надбавки и доплаты за стаж, ежемесячные премии, работу в ночное время, работу в праздничные дни, выплаты за тяжелый труд и другое. Не включают в расчет выплаты социального характера, материальную помощь и другие выплаты, которые не относятся к оплате труда.

Определение соотношения зарплат, производится по формуле:

$$\text{ССЗР} = \text{СЗР} : \text{СЗС}$$

где:

ССЗР - соотношение среднемесячной зарплаты руководящего сотрудника;

СЗР - среднемесячная зарплата соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;

СЗС - среднемесячная зарплата сотрудников.

В расчет включаются отпускные, не включаются пособия по временной нетрудоспособности. В соотношение зарплат включается фактическая заработная плата, надбавки, доплаты за стаж, ежемесячные премии, за вредность, за дополнительную нагрузку, за совмещение должностей, за замещение, за работу в ночную, за работу в праздничные дни, премии, компенсационные выплаты, для педагогического состава – оплата за интенсивность труда, за достижения в работе, за качество выполняемой работы и так далее.

Информация о среднемесячной заработной плате руководящего состава размещается на сайте организаций или учредителя.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат устанавливается до 12% включительно от должностного оклада.

По итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты 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, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. 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 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на норму часов текущего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. 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.

Для п.3.3.3. -3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяется учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.3.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах ассигнований на оплату труда.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

а) стимулирующие надбавки:

- за классность водителей до 25% включительно;
- за ведомственный нагрудный знак - до 10% включительно (со дня присвоения);
- за почетное звание по профилю учреждения или педагогической деятельности – до 20% включительно (со дня присвоения);
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- молодым специалистам –до 10% включительно в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- иные.

б) Премии:

- по итогам работы за месяц, или (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- награжденным государственными, отраслевыми наградами Российской Федерации, а также наградами областного и муниципального уровней.

4.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель организации, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяется в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах ассигнований на оплату труда.

4.4. При премировании учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т. д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем

жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, программ федерального и регионального, муниципального уровня.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах выделенных ассигнований.

4.6. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложении к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), которые не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором МБУ ДО ДЮСШ и включает в себя все должности служащих и профессий рабочих учреждения.

Приложение 2
к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников муниципальных образовательных и иных
организаций, подведомственных отделу образования
администрации городского округа Вичуга

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада
руководителей в зависимости от группы оплаты труда:**

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,7
Вторая	1,6
Третья	1,5
Четвертая	1,2

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения				
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие образовательные организации; Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санитарного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы - интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления муниципальными образовательными учреждениями

Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
Количество групп в дошкольных	Из расчета за группу	

	организациях		10
2.	Количество обучающихся в организации дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
3.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Организация внеурочной деятельности	за организацию внеурочной деятельности в условиях ФГОС	до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
6.	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др., с количеством обучающихся (проживающих)	до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и	за каждый вид	до 15

	степени их использования)		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие: -автотранспортных средств, механических транспортных средства на балансе образовательной организации; - другой учебной техники	за каждую единицу	3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 40
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия и др.)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных организациях (классов, групп) и дошкольных образовательных организациях (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Тренеры-преподаватели	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты соревновательной деятельности обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта(подготовка призеров соревнований)

	позитивные результаты деятельности тренера-преподавателя (снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций)
	Психолого-педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых (одаренных) детей, детей, требующих индивидуального подхода
	Сохранность контингента воспитанников
	Поездки тренера-преподавателя с обучающимися на соревнования разного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение утвержденных авторских программ
	Участие в конкурсах профессионального мастерства
	Участие в методической работе, количество выступлений на разных уровнях
	Подготовка и ремонт учебно-тренировочного инвентаря и оборудования. Подготовка мест для учебно-тренировочных занятий.-10%
	Подготовка и проведение спортивных соревнований разного уровня
Заместитель директоров по УР, Инструктор -	Стимулирующие выплаты, согласно листа самооценки, утвержденного общим собранием МБУ ДО ДЮСШ
	организация обучения обучающихся выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

методист	динамика образовательных результатов по итогам промежуточной аттестации, других форм независимой оценки качества образования
	положительная динамика результатов участия учащихся в соревнованиях, конкурсах.
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой тренерский совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения
	организация психолого-педагогического сопровождения развития (образования) талантливых (одаренных) детей, детей, требующих индивидуального подхода
	Управленческая деятельность. Ведение методической работа в учреждении
Заведующий хозяйством	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Качественное обеспечение сохранности имущества

	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году
	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций
	Высокая трудовая дисциплина
	Интенсивность и напряженность работы
	Соблюдение правил и норм охраны труда, содействие в улучшении условий для безопасной работы

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением

**Лист самооценки тренера-преподавателя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского
округа Вичуга**

Лист самооценки тренера-преподавателя по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Оценка 2 и более балла по каждому показателю применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

Оценка 1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны.

Оценка 0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Наименование показателей	Самооценка	Оценка комиссии	Основания для определения показателей
Качество дополнительного образования (максимум баллов 53)			
1 Сохранность контингента воспитанников Максимальное количество баллов 2			На 1 сентября
2 Набор обучающихся в спортивно-педагогические группы (Для тренеров-преподавателей, работающих с СОГ) Максимальное количество баллов -2			На 15 октября
3 Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня Максимальное количество баллов 8			Муниципальные-1 б. Областные-2 б. Региональные-2 б. Всероссийские-4 б.
4 Наличие победителей и призеров в соревнованиях различного уровня Максимальное количество баллов 20			Муниципальные-2 б. Областные -4 б. Региональные-6 б. Всероссийские -8 б.
5 Количество обучающихся, сдавших разрядные нормативы (Указать общее количество обучающихся всех групп по тарификации и количество учащихся сдавших разрядные нормативы)			1взр.-3 балла 2 взр.-2балла 3 взр.-1 балл

Максимальное количество баллов 8			1юн.-1 балл 2 юн- 0.5 балла 3юн.-0.5 балла
6.Повышение уровня физической подготовленности обучающихся по результатам мониторинга 2			
7. Поездки тренера-преподавателя с обучающимися на соревнования разного уровня Максимальное количество баллов 10			Областные -2 б. Региональные-2 б. Всероссийские-6 б.
Учебно-методическая деятельность (максимум баллов-25)			
11.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение утвержденных авторских программ Максимальное количество баллов 2			
12.Участие в конкурсах профессионального мастерства Максимальное количество баллов 6			Муниципальные-1 б. Областные-2б. Региональные-3 б.
13.Участие в методической работе, количество выступлений на разных уровнях Максимальное количество баллов 6			Школьные -1 б. Городские-2 б. Областные3 б.
14. Подготовка и проведение лекционных мероприятий по пропаганде физической культуры и спорта, здорового образа жизни. Максимальное количество баллов -6			Муниципальные -2 б. Региональные -4 б
15.Исполнительская дисциплина Максимальное количество баллов 2			

Выполнение учебно-тренировочных программ Максимальное количество баллов 2			
7. Работа с обучающимися в городских лагерях дневного пребывания, загородных оздоровительных лагерях Максимальное количество баллов 2			
3. Организация педагогического процесса (максимум баллов 5)			
3.1. Работа с трудными подростками Максимальное количество баллов 2			Подростки, стоящие на учете в ОПШ
3.2. Привлечение родителей к учебно- тренировочной деятельности Максимальное количество баллов 2			Участие родителей в подготовке и проведение соревнований, учебной работе, организации летней оздоровительной работы и отдыха детей, в приобретение спортивного инвентаря
3.3. Подготовка и проведение, городских, областных спортивно-массовых мероприятий среди учащихся образовательных учреждений Максимальное количество баллов 2			
4. Обеспечение безопасности учебно-воспитательного процесса (максимум баллов -8)			
4.1. Соблюдение норм техники безопасности Максимальное количество баллов 2			Содержание мест занятий по требованиям техники безопасности
4.2. Подготовка учебно-тренировочных трасс Максимальное количество баллов 2			
4.3. Отсутствие травматизма Максимальное количество баллов 2			Количество травм, полученных обучающимися

4.Отсутствие, обоснованных письменных жалоб			Количество обоснованных обращений обучающихся и их родителей(законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций
Максимальное количество баллов 2			

Максимальное количество баллов 91-100%

Тренер-преподаватель _____

Председатель Комиссии: _____

Члены комиссии _____

Секретарь

Показатели эффективности деятельности
инструктора-методиста МБУ ДО ДЮСШ

п	Наименование показателя	Единицы измерения показателя, баллы	Формула расчета	Примечания
2	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей: отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей.	Ед. 0-5 б.	Отсутствие замечаний – 5 баллов, 1 замечание – минус 1 балл (максимально – минус 5 баллов). Наличие дисциплинарных взысканий – 0 баллов	Баллы устанавливаются на основе проверок качества подготовки и ведения документации, выполнения планов работы, проведения мероприятий и т.д.
3	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы педагогического работника со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением.	Ед. 0-3 б.	Отсутствие – 3 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл (максимально – минус 3 балла)	Определяется индивидуально. Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации.
3	Открытость педагогической деятельности учреждения	Ед. 0; 2 б.	Своевременность предоставления сведений, фотоматериалов, грамот, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-	

			массовых мероприятий в СМИ, на сайте учреждения. Своевременно и в полном объеме – 2 балла. Несвоевременно и не в полном объеме – 0 баллов	
	Информационная открытость ОУ	Ед. 0-5 б.	Наличие и высокое качество сайта – 3 балла. За отсутствие каждого вида информации минус 1 балл. Своевременное, качественное размещение и обновление информации на сайте учреждения- 5 баллов	
5	Организация консультационной работы с тренерами-преподавателями по вопросам обучения и воспитания	Ед. 0-10 б	До 10 б.	Наблюдается положительная динамика
6	Методическое сопровождение аттестующихся педагогов	Ед. 0-5 б.	Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию более 5 сотрудников – 5 баллов Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию от 2 до 5 сотрудников – 3 балла	
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДЮСШ у общественности, обучающихся,	Ед. 0-10 б	1-3 мероприятия 3 балла 4-5 мероприятий – 6 баллов	

	родителей.		6 и более мероприятий- 10 баллов	
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	Ед. 0-5 б.	Без замечаний- 5 баллов 1 замечание – минус 1 балл (максимально – минус 5 баллов).	
	Подготовка, редактирование, издание учебно-методической продукции	Ед. 0-10 б	1-3 издания – 3 балла 4- 6 изданий -6 баллов более 6 – 10 баллов	
10	- участие в инновационной деятельности; - оказание помощи педагогу в разработке программ; - оказание помощи педагогу в проведении открытых занятий; - оказание помощи педагогу в участие в конкурсах педагогического мастерства; - оказание помощи педагогу в формировании портфолио -участие в конкурсах педагогического мастерства	Ед. 0-5 б	5 баллов До 3 баллов (1 чел.) До 3 баллов (1 чел.) До баллов (1 чел.) До 3 баллов (1 чел.) До 5 баллов (1 чел.)	
11	Участие в организации курсовой подготовке повышения квалификации	Ед. 0-5 баллов	Участие до 5 баллов	
12	Организация летнего отдыха, работы в каникулярное время	Ед. 0-10 б	До 10 баллов За количество дето/дней	
13	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся и тренеров-	Ед. 0 – 5 баллов	Определяется индивидуально	Личные дела воспитанников

	преподавателей			тренеров-преподавателей
14	Участие в судействе соревнований различных уровней, проводимых ДЮСШ -внутришкольные -городские -краевые	Ед. 0-3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	Положения о проведении соревнований, приказы
15	Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот, дипломов за личный вклад в рамках деятельности учреждения. -городские -краевые -РФ	Ед. 0-3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	За исключением наград, которые предусматривают обязательную материальную выплату.
16	Участие в организации и проведении на базе ДЮСШ соревнований, спортивно-массовых мероприятий и т.д.	Ед. 0-3 балла	За каждое мероприятие 1 балл	Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
17	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся и педагогов, связанных с нарушением мер безопасности и санитарно-гигиенических норм.	Ед. 0 -1 балл	Отсутствие случаев травматизма 1 балл, наличие – 0 баллов	
18	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.) - школьных - городских - краевых	Ед. 0-4 балла	2 3	Приказы

			4	
9	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство территории Участие в подготовке ДЮСШ к новому учебному году Участие в оформлении и озеленении ДЮСШ Работа на территории ДЮСШ	Ед. 0 -10 баллов	10 5 5	Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
20	Количество привлеченных внебюджетных средств (тыс. руб), в том числе по грантовым и иным программам, тыс.руб. 6-20 21-30 31-40 41-50 51-70 Более 70	Ед. 0 -6 баллов	1 2 3 4 5 6	Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
21	Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)	Ед. 0-10 б.	Участие в 1 мероприятии балл, но не более 10 баллов 1	Приказы

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

МБУ ДО ДЮСШ

№ п/п	Направления	Наименование показателя	Единицы измерения показа- теля, баллы	Формула расчета
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	Ед. 0-10 б.	Отсутствие предписаний – 10 баллов, 1 предписание – минус 1 балл, 2 предписания – минус 2 балла, 3 и более предписаний – 0 баллов
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Функционирование органов государственно-общественного управления в ОУ в соответствии с Уставом Разработка локальных актов, регламентирующих деятельность ДЮСШ	Ед. 0-10 б.	Наличие в соответствии с Уставом – 5 баллов, отсутствие 1 органа – минус 1 балл и т.д. Определяется индивидуально, но не более 10 баллов

3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых ОУ	Ед. 0-5 б.	Отсутствие – 5 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл
4	Информационная открытость	Открытость ОУ	Ед. 0-3 б.	Наличие и высокое качество сайта – 3 балла. За отсутствие каждого вида информации минус 1 балл.
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Сохранение контингента молодых специалистов	Ед. 0-3 б.	Сохранение контингента молодых специалистов в течение 1 года – 3 балла
6	Реализация программ, направленных на работу с одаренными спортсменами	Наличие программ направленных на работу с одаренными спортсменами	Ед. 0-5 б.	Наличие программ (проектов) – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
7	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Ед. 0-3 б.	Наличие мониторинга – 3 балла, отсутствие - 0 баллов
8	Выполнение объема муниципального задания	Выполнение Планового объема оказываемых муниципальных услуг	Ед. 0-5 б.	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг: - 100% и выше – 5 баллов; - 95% -99% - 4 балла; - 90% - 94% - 3 балла;

				- менее 90% - 0 баллов
9	Выполнение качественных показателей муниципального задания	Выполнение планового задания качества оказываемых услуг	Ед. 0-3 б.	Полное выполнение – 3 балла; за каждое отклонение минус 1 балл.
10	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам Управления образования	Ед. 0-10 б.	Определяется индивидуально, но не более 10 баллов
11	Привлечение внебюджетных средств	Доля внебюджетных средств (спонсорские средства, дарение) в общем объеме финансирования ОУ	Ед. 0; 5 баллов	Наличие привлеченных внебюджетных средств – 5 баллов; отсутствие 0 баллов
12	Развитие социального партнерства	Уровень развития социального партнерства	0-6 б.	Наличие действующего коллективного договора, договоров, планов о совместной деятельности: - 5 и более – 6 баллов, - 3 - 4 – 4 балла, - 1 – 2 – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
13	Обеспечение в ОУ необходимой методической работы, курсовой подготовки мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.	Уровень состояния методической работы.	0 – 5 б.	Наличие указанных направлений – 5 баллов; отсутствие одного из них минус 1 балл
14	Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся и работников	0; 3 балла	Отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов

	и учащихся	педагогов, связанных с учебным процессом		
15	Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы (по итоговым административным совещаниям).	Отсутствие замечаний	Ед. 0- 5 б.	Соблюдение – 5 баллов, 1 замечание – минус 1 балл
16	Организация и проведение на базе ОУ соревнований, спортивно-массовых мероприятий, семинаров, совещаний и т.п.		Ед. 0-5 б.	Муниципальный уровень – 3 балла, Краевой уровень – 5 баллов,
17	Наличие победителей и призеров соревнований разных уровней		Ед. 0-15 б.	Муниципального уровня -3 балла Краевого-5 баллов Регионального уровня -7 баллов Всероссийского уровня- 10 баллов Международного уровня-15 баллов
18	Участие в организации аттестации педагогических работников (в том числе работа в экспертных комиссиях)		Ед. 0-10 б.	Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию более 5 сотрудников- 10 баллов Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию до 5 сотрудников 5 баллов Работа в экспертных комиссиях- 5 баллов

19	Количество успешно проведенных массовых мероприятий, организованных работником		Ед. 0-5 б.	Проведение мероприятий отделения -1 балл Проведение мероприятий ДЮСШ- 3 балла Проведение городских мероприятий- 5 баллов
20	Призовые места учреждения (или педагогов) в конкурсах федерального, краевого и муниципального уровней		Ед. 0-10 б.	Муниципального уровня- 3 балла (за каждого) Краевого уровня – 5 баллов (за каждого) Федерального уровня- 10 баллов (за каждого)
21	Уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания.		Ед. 0-5 б.	Охват детей разными формами отдыха (до 10% от количества обучающихся в учреждении)- 3 балла Охват детей разными формами отдыха (более 11% от количества обучающихся в учреждении)- 5 баллов
22	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство территории		Ед. 0-10 б.	Участие в подготовке ДЮСШ к новому учебному году -10 баллов Участие в оформлении и озеленении ДЮСШ- 5 баллов Работа на территории ДЮСШ-5 баллов
23	Вручение педагогическим работникам наград, почетных грамот, дипломов за личный вклад в рамках деятельности учреждения.		Ед. 0-7 б.	Город -3 балла, регион – 5 баллов, РФ - 7 баллов

24	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.)	Ед. 0-4 б.	- Школьных -2 балла - Городских – 3балла - Краевых – 4 балла
25	Участие в организации проведения воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)	Ед. 0-10 б.	Участие в 1 мероприятии 1 балл, но не более 10 баллов
26	Общие показатели сохранности контингента	Ед. 0-5 б.	Сохранность контингента составляет свыше 80 %- 5 баллов Сохранность контингента составляет от 50 до 80 % - 3 балла
27	Успешное освоение обучающимися дополнительной образовательной программы	Ед. 0-5 б.	Выполнение контрольных нормативов (90-100%) – 5 баллов; Выполнение контрольных нормативов (80-89%) – 3 балла
28	Воспитание спортсменов высшего класса	Ед. 0-10 б.	Мастер спорта Международного класса, Заслуженный мастер спорта – 10 баллов; Мастер спорта России – 5 баллов; Кандидат в мастера спорта – 3 балла
29	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ед. 0-10 б.	Определяется индивидуально, но не более 10 баллов

**Показатели и критерии качества и результативности труда для определения
стимулирующей надбавки младшему обслуживающему персоналу**

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию учреждения образования	1.Высокое качество уборки в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории) в соответствии с требованиями СанПиНа. 2.Высокое качество организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений ДЮСШ. 3.Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории. 4.Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение. 5.Ремонт и изготовление учебно-тренировочных пособий, спортивного инвентаря, спортивного оборудования 6. Качественное проведение генеральных уборок 7. Подготовка школы к началу учебного года, к зимнему сезону. 8. Экономия электроэнергии, воды. 9..Эффективная организация	0-10 баллов по каждому пункту отдельно

		помощи работникам ДЮСШ при использовании технического оборудования	
2	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1. Отсутствие нарушений при выполнении требований противопожарной безопасности. 2. Отсутствие нарушений при выполнении требований антитеррористической безопасности 3. Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	0-5 баллов по каждому пункту отдельно
3	Уровень исполнительской дисциплины	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел. 3. Качественное выполнение дополнительных видов работ: -обслуживание спортивных соревнований и мероприятий; -ведение воинского учета и бронирования; -ведение в полном объеме работы по кадрам; -архивация документов по номенклатуре; 4. Отсутствие нарушений при ведении и содержании	0-10 баллов по каждому пункту отдельно

		документации в надлежащем порядке, своевременная сдача отчетов. 5.Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации транспортных средств. 6.Отсутствие нарушений при прохождении технического осмотра транспортных средств (соблюдение сроков) 7.Отсутствие нарушений при техническом обслуживании транспортных средств (ремонт, замена масла, запасных частей). 8.Отсутствие нарушений при соблюдении санитарно-гигиенических норм содержания транспортного средства и в гараже.	
4	Внеплановые мероприятия	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0-10 баллов
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы МОП со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением	Положительные отзывы всех участников образовательного процесса	0-10 балл



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75

П Р И К А З

№ 2

от 09 января 2023 г.

«О внесении изменений в положение
о системе оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ»

В связи с внесением изменений в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2021, N 1 ст. 12, №50, ст. 8413) изменение, изложив ее в следующей редакции: "Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рублей в месяц."
Принят Государственной Думой 7 декабря 2022 г., Одобрен Советом Федерации 14 декабря 2022 г.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести изменения в положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ с 1 января 2023 года
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО ДЮСШ  С.С. Авдеева





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДЮСШ
Т.Ю. Волкова



«Утверждаю»
Директор МБУ ДО ДЮСШ
С.С. Авдеева
Приказ № 2 от 09.01.2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА

В связи с внесением изменений в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2021, N 1 ст.12 №50, ст. 8413), Принят Государственной Думой 7 декабря 2022 г. г. Одобрен Советом Федерации 14 декабря 2022 г., внести в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы городского округа Вичуга изменения и установить срок их действия на правоотношениях между работниками и работодателем (МБУ ДО ДЮСШ) с 1 января 2023 года

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рублей в месяц."



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА
155331 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Парковая, д.9, тел. (49354)2-51-75

П Р И К А З

от 09 января 2023 г.

№ 3/2

**Об утверждении Плана мероприятий по
улучшению условий и охраны труда и
снижению уровней профессиональных рисков
в МБУ ДО ДЮСШ на 2023 год.**

В соответствии с требованиями ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», а также с целью ежегодного *финансирования реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны* труда и снижению уровней профессиональных рисков в организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1 Утвердить и ввести в действие с даты подписания настоящего Приказа План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в МБУ ДО ДЮСШ на 2023 год (Приложение №1).
- 2 Ответственным лицам при выполнении обязанностей по охране труда руководствоваться данными мероприятиями.
- 3 Ответственность за контролем выполнения данных мероприятий оставляю за собой

Директор МБУ ДО ДЮСШ



С.С. Авдеева

Профсоюзный комитет

Председатель ППО

Т.Ю. Волкова

Протокол № 1 от «12.02.2023» г.

С.С. Авлеева

Приказ № 12 от 09.01.2023 г.

План мероприятий

по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в МБУ ДО ДЮСШ на 2023 год

(в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»)

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации по каждому мероприятию	Ответственные лица за реализацию мероприятий	Выделяемые ресурсы	Источник финансирования
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков.	По мере необходимости	Директор	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
2	Реализация мер, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей и оценки уровней профессиональных рисков.	По мере необходимости	Директор	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
3	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прихода работников.	В течение года	Заведующий хозяйством	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
4	Обеспечение работников питьевой водой	В течение года	Заведующий хозяйством	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
5	Обеспечение работников, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.	В течение года	Заведующий хозяйством	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
6	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	В течение года	Заведующий хозяйством, уборщик помещений	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга
7	Приобретение стенов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	По мере необходимости	Директор	План финансово – хозяйственной деятельности	Бюджет городского округа Вичуга

8	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструкций по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда.	комиссия 3 чел 2025 г.	Директор Заведующий хозяйством, хозяйством, комиссия	6000	Бюджет городского округа Вичуга
		17	Заведующий хозяйством, комиссия	Не требует материальных затрат	
9	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	1 раз в год	Директор	60 000	Бюджет городского округа Вичуга
10	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи	комплект	Директор	2500	Бюджет городского округа Вичуга
11	Организация и проведение производственного контроля.	По договору	Директор Ответственный за охрану труда,	3000	Бюджет городского округа Вичуга
12	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.	По мере необходимости	Ответственный за охрану труда, председатель ППО	- Не требует материальных затрат	