УТВЕРЖДЕН

Общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Невинномысска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Невинномысска
на 2026-2029 гг.

Уполномоченный
от администрации
Директор МБУ ДО
«СШ №1»
_____ **Г.В. Букреев**
«___» _____ 2026г.

Уполномоченный
от коллектива
Председатель
профсоюзного комитета
_____ **А.Г. Григорян**
«___» _____ 2026г.

ОТДЕЛ ТРУДА
КОМИТЕТА ПО ТРУДУ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
без разногласий
За № 49к-24-10 2026г.
Подпись

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Невинномысска (далее учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

– Конституция Российской Федерации;

– нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

– Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства спорта Ставропольского края на 2026-2028 годы;

– Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным образовательным организациям всех типов и видов подведомственным комитету по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации города Невинномысска на 2026-2028 годы (далее – Соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «СШ №1» г. Невинномысска (далее – работодатель);

– работники МБУ ДО «СШ №1» г. Невинномысска в лице их представителя – председателя первичной Профсоюзной организации учреждения (далее – Профком).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля над его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

– работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профкомом, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 14-дневный срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

– работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления в Профком копий документов о принятии таких решений в течение 14 дней 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;

– Профком представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, представляет 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 Профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия, направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства[1].

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Профком:

– учёт мнения Профкома (согласование);

– консультации работодателя и Профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение Профкомом 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 его совершенствованию;

– обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников учреждения как объединяющего всех работников, делегирующих 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.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом учреждения и являются их 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

---

[1] Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

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 Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

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 учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемого работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с Профкомом.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленные квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы[2].

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ[3].

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[4].

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

2.2.3. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в социальный фонд России на:

– обязательное медицинское страхование;

– выплату страховой части пенсии;

– обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

---

[2]Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

[3] Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

[4] Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

– обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с Профкомом в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом учреждения[5].

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор[6] или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[7].

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора

---

[5]Приказ 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».

[6]Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

[7] Часть третья статьи 68 ТК РФ.

(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.

2.2.9. 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.

2.2.10. Руководствоваться, в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками, и дополнительных соглашений к трудовым договорам, рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профкома[8]:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик[9];

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

4) при принятии по согласованию с Профкомом локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.11. Сообщать Профкому 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

---

[8] 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профкома от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);
2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профкома от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);
3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профкома от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

[9] Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

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 групп обучающихся.

2.2.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с Профкомом учреждения другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

– семейные – 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);

– в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– инвалиды боевых действий по защите Отечества;

– работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

– предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

– проработавшие 23-24 года на педагогических должностях, дающих право по закону на досрочную пенсию;

– проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– одинокие матери/отцы, имеющие детей до 16 лет;

– пенсионеры, имеющие членов семьи, находящихся на полном содержании Работника;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (10 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Профкома.

Обеспечивать проведение консультаций с Профкомом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие Профкома в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

2.2.16. 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.

2.2.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[10], 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.

2.3. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее соответственно – работник, военная служба):

2.3.1. Действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы (часть 1 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий

---

[10] Письмо Минпросвещения России и Профкома от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (часть 6 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.5. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (часть 7 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (часть 11 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.9. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (часть 13 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.10. Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры (служебные контракты), в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07 октября 2022 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

2.3.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 25 апреля 2026 г. № 108-ФЗ «О внесении изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации»).

2. 4. Членам семей работников, призванных на военную службу:

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по

контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу, допускаются только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.4. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (статья 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.5. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

2.5. Профком обязуется:

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

2.5.2. Обеспечивать обязательное участие Профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[11], включая в состав аттестационной комиссии Профком в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.5.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и приложений к нему[12].

2.5.4. 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.

2.5.5. 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. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных

---

[11] Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

[12] Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников 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, скользящий график), согласованными с Профкомом с учётом особенностей.

3.1.2. Фактический объём учебной (педагогической) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – педагог), устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагога в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении педагогом, для которых учреждение является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность тренировки в группах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев изменения учебной нагрузки, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее - приказ № 1601), в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда[13], уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагаться тем педагогам, учебная нагрузка которых по учебным нагрузкам установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, осуществлять в учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, секциях, которая не считается совместительством (пункты 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601). Предельный объем преподавательской (педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам устанавливается в объеме до 12 часов в неделю.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения Профкома.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель с учётом мотивированного мнения Профкома (по согласованию). Объём учебной нагрузки указанных работников

---

[13]Приказ 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».

является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

3.1.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором[14].

Режим рабочего времени работников, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение недели, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

---

[14] Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.9. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с Профкомом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.10. 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 Профкома.

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.

3.1.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения Профкома в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Работодатель обеспечивает оплату или оплачиваемый выходной день (отгул) за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением по оплате труда работников.

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

3.1.13. Педагогическим работникам, заместителю директора по УВР предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней[15] с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может

[15] Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

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

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с 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[16].

3.1.16. Дополнительные свободные оплачиваемые дни предоставляются работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

---

[16] Статья 121 ТК РФ.

- для сопровождения первого сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один календарный день;

- рождения ребёнка – два календарных дня;

- бракосочетания детей работников – три календарных дня;

- бракосочетания работника – три календарных дня;

- похорон близких родственников – три календарных дня.

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

3.1.18. 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.

3.1.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок по согласованию с работодателем.

3.2. Профком 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 выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца за предыдущий месяц.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома.

4.1.3. Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением по оплате труда работников учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

– размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– размер оклада, являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

– выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время[17].

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной

---

[17] Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома[18];

– при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[19].

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

---

[18] Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (с изм. от 11.09.2021).

[19] Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

4.10. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в учреждении.

4.11. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем за один год; по окончании длительной болезни - не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета учреждения, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки, совместно с Профкомом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профкома.

5.2.3. Предоставлять Профкому в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять Профкому в установленном по согласованию с ним порядке залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

– стимулирующие (премиальные) выплаты по результатам квартала, полугодия, года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции учреждения;

– стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

— премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

– благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни учреждения и системе дополнительного образования;

– грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

– размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

6. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников 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 по охране труда 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 № 5).

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 совместной комиссии 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 приёмке кабинетов, спортивных залов, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

– своевременное расследование несчастных случаев;

– оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

6.1.6. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профкома и внештатных технических инспекторов труда Профкома, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и Профкома.

6.1.8. 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.

6.2. 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. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. 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 0,2 процента от суммы затрат на производство работ (услуг).

6.2.4. 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), проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации[20] порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах учреждения.

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

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

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными 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 соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) (часть первая статьи 221ТК РФ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов (статья 222 ТК РФ) 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, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

---

[20] Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогов:

– регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. 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, стажировку на рабочем месте.

6.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

6.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения 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 острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. 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.

6.7. Профком обязуется:

6.7.1. 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.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в залах, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие Профкома в комиссиях:

– по охране труда;

– по проведению специальной оценки условий труда;

– по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

– по расследованию несчастных случаев на производстве;

– по приемке производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.7.7. 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 суде.

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

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»,

проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.7.9. Работодатель принимает меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

– предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);

– инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;

– предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах.

6.7.10. В связи с прохождением вакцинации работником от коронавирусной инфекции (COVID–19) предоставлять работнику два оплачиваемых дня отдыха — в день прививки и на следующий день, за каждый этап вакцинации.

7. Поддержка молодых педагогов

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в 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 учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

– 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.

7.2. Профком совместно с работодателем осуществляет:

– мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;

– моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

– обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

– обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

8. Дополнительное профессиональное образование работников

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей[21].

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем[22].

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя[23].

8.1.3. 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.

8.1.4. 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

---

[21] Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

[22] Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

[23] Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

(получения новой) компетенции (квалификации) работника[24]. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и Профкома, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. 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[25], в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения Профкома (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. 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 ст. 173 ТК РФ.

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

8.1.9. 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 учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего

---

[24] С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

[25]Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профкома образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

9. Социальное партнёрство

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

9.1.2. 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.

9.1.3. 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.

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

9.1.5. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.6. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профкома по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

– учёта мнения Профкома в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

– учёта мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

– согласование председателем Профкома локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.2.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения Профкома (по согласованию):

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

– принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

– вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

– привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

– утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

– принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

– определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

– формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

– принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.2.2. С учётом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами коллектива, по следующим основаниям:

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

– другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.2.3. Работодатель с учётом мнения Профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, определяющие:

– установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

– установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

– утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

– составление графика работы (сменности) (статья 103 ТК РФ);

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

– утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

– утверждение графика длительных отпусков;

– правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);

– конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

– введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

– принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.2.4. Работодатель с предварительного согласия Профкома осуществляет:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами коллектива;

– временный перевод работников, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ.

9.3. Председатель Профкома обязуется:

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

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

9.3.3. Представлять и защищать права и интересы коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

– правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

– правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах социального фонда России[26]);

– охраной труда в учреждении;

[26] Статья 66.1. ТК РФ

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

– соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

9.3.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.3.6. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.3.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.3.9. Информировать ежегодно коллектив о своей работе.

9.3.10. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

9.3.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников (при наличии финансовых средств).

9.3.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих действующему законодательству, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом (без учёта мотивированного мнения).

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» города Невинномысска.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

10.2.7. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к нему, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11. Заключительные положения

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 30 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.

11.2. 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 образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в 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.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

11.5. 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.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) 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.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

11.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

1. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» города Невинномысска

2. Приложение № 2 Положение по оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» города Невинномысска;

3. Приложение № 3 График работы сотрудников;

4. Приложение № 4 Перечень профессий, должностей и норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными производственными факторами, а также на работах, связанных с загрязнением;

5. Приложение № 5 Соглашение по охране труда на 2027г.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБУ ДО «СШ №1»
2026-2029 г.г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Невинномысска

1. Общие Положения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Невинномысска (далее - Учреждение).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники Учреждения реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в лице директора.

2.2. Трудовой Договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которого подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше трех месяцев, а для руководителя, его заместителей, не свыше шести месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан под расписку работника:

а) ознакомить с Уставом, Коллективным договором;

б) ознакомить с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка; локальными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

в) проинструктировать по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель обязан в 5-тидневный срок, в соответствии со ст. 66 ТК РФ, сделать запись в трудовой книжке работника, за исключением случаев, когда в соответствии с законодательством трудовая книжка не ведется.

2.9. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом Работодателя в письменном виде за две недели, по истечении срока предупреждения об увольнении.

2.11. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности с внесенной и заверенной печатью учреждения записью об увольнении, а также произвести окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности должны производить в точном соответствии с формулировкой ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.12. На каждого работника ведется личное дело.

3. Основные обязанности сотрудников учреждения

Сотрудники обязаны:

строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями, и должностными инструкциями;

соблюдать дисциплину труда – вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжение Руководителя;

стремиться к повышению качества выполняемой работы, постоянно проявлять творческую инициативу направленную, на достижение высоких результатов труда;

соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими Правилами и инструкциями;

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

экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу Учреждения и спортивному инвентарю;

проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с перечнем должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.

3.2. Работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебно-тренировочных занятий.

Обо всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать Руководителю.

3.3. Тренер-преподаватель учреждения обязан приходить на занятия в спортивной одежде и обуви.

3.4. В случае пожара или других стихийных бедствиях тренеры-преподаватели поступают, согласно утвержденного плана эвакуации.

3.5. Все педагогические работники раз в пять лет проходят аттестацию.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Начало работы Учреждения с 8.00 часов, окончание работы 20.00 часов.

4.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя, с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, в соответствии с графиком работы утверждаемым приказом директора учреждения. Данным категориям работников устанавливается рабочее время с 8.00 до 17.00 и обеденным перерывом с 12.00 до 12.48. и сокращением рабочего времени пятницы на один час (до 16.00 часов). Накануне нерабочих праздничных и выходных дней продолжительность рабочего времени для данных категорий работников сокращается на один час.

4.3. Для тренеров-преподавателей выходной день устанавливается согласно расписанию занятий, но не менее одного выходного дня в неделю.

4.4. Для тренеров-преподавателей и методиста учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная

продолжительность рабочего времени устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Для обслуживающего персонала Учреждения допускается введение учёта суммированного рабочего времени за учётный период (месяц, квартал) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ), в установленные графиком работы сроки.

4.6. Расписание занятий (тренировок) составляется заместителем директора по УВР по представлению тренера-преподавателя в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха обучающихся, с учетом возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

4.7. По желанию работника, и его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами Учреждения.

4.8. Определённым категориям работников Учреждения, которым по условиям работы невозможно предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи в рабочее время в соответствии со ст. 108 ТК РФ работодатель предоставляет возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время в помещении приёма пищи.

4.9. Работа в установленные графиком выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

4.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в Учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию.

4.11. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета, общие собрания работников, методических объединений, родительские собрания, дежурство на внеурочных мероприятиях и т.д.

4.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, хозяйственных, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

4.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5. Рабочее время тренера-преподавателя и его использование

5.1. Тренерско-преподавательский состав учреждения работает в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденных директором.

Расписание составляется с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени тренера-преподавателя. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя не должен превышать 36 часов в неделю. Неполная учебная нагрузка работника возможна только при согласии, которое должно быть выражено в письменной форме, объем учебной нагрузки должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.2. Рабочий день тренера-преподавателя должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий. Это время отведено на подготовку к занятиям с соблюдением санитарно-гигиенических норм, а также соблюдение правил внутреннего трудового распорядка обучающихся. После окончания учебно-тренировочных занятий тренер-преподаватель должен проверять раздевалки, спортивный зал и инвентарь (его распределение на закрепленных местах), контролировать выход детей из учреждения.

5.3. Рабочий день тренера - преподавателя может быть увеличен в случае:

проведения педагогических советов;

административных совещаний при директоре и его заместителе, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа;

когда тренер-преподаватель занят работой внеучебно-тренировочных занятий (подготовкой общественных мероприятий, генеральной уборкой, ведением документации, оформлением и заполнением журналов, отчетности о посещаемости обучающихся и др.)

5.4. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа тренера-преподавателя осуществляется в соответствии с расписанием. Неявка на работу в каникулярное время приравнивается к прогулу.

6. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий;

отменять, удлинять, сокращать продолжительность учебных занятий;

оставлять обучающихся в спортивном зале одних, без преподавателя;

присутствие посторонних лиц, а также родителей во время учебно-тренировочных занятий (исключение спортивные праздники, соревнования и открытые уроки);

удалять обучающихся с учебно-тренировочных занятий;

курить в Учреждении и на его территории;

отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебно-тренировочным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

отвлекать педагогических и руководящих работников Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.1. В Учреждении устанавливаются единые педагогические правила для педагогов:

обращение к обучающимся должно быть уважительным;

категорически запрещается крик, оскорбление обучающегося. Их альтернатива спокойное требование, спокойный тон, выдержка;

все преподаватели укрепляют доверие обучающихся к себе на основе взаимоуважения друг к другу;

важное место в воспитании занимает высокие профессиональные качества, поиск новых методов, форм, средств воспитания обучающихся.

7. Время отдыха

Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как, правило, в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников со дня его подписания. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем Учреждения по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Отпуск может быть разделён на несколько частей, но одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

8. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

премиальная выплата;

объявление благодарности;

награждение ценным подарком;

награждение почетными грамотами.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть, неисполнение или не надлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностным инструкциями, Коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренным действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель налагает следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только руководителем Учреждения. Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос по нарушению трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является основанием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются Работодателем непосредственно после обнаружения поступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.6. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников Учреждения.

9.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

10. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения Профкома.

С правилами внутреннего трудового распорядка должен быть ознакомлен каждый вновь поступивший на работу в учреждение работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Правила внутреннего распорядка работы учреждения являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками без исключения, контроль за соблюдением правил возложен на Работодателя и профсоюзный комитет.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБУ ДО «СШ №1»
2026-2029 г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Невинномысска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Невинномысска (далее – Учреждение, Положение), разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города Невинномысска от 28.07.2020 № 1156 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Невинномысска».

1.2. Оплата труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Невинномысска, а также настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении; перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. В порядке исключения лица, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.5. В структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

размер оклада (должного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.6. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей.

1.8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения с учетом отнесения занимаемой должности работника Учреждения к профессиональной квалификационной группе, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников и руководителей Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края и муниципальными нормативными правовыми актами города Невинномысска.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом

России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

- рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий и рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150);

- должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.03.2012 № 23559);

- должностей работников образования в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.05.2008 № 11731), с изменениями, внесенными Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31 января 2012 г. № 23068).

Согласно постановлению Министерства труда России от 30 июня 2003 г. № 41 тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер-преподаватель по совместительству, обучающий спортсменов (спортсменов-инструкторов), обучает не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен (спортсмен-инструктор) проходит самостоятельно подготовку согласно индивидуальным учебно-тренировочным планам подготовки.

1.10. Система оплаты труда на этапах спортивной подготовки: спортивно-оздоровительном, начальной подготовки, учебно-тренировочном, совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, определяется в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки, при применении нормативов за одного спортсмена, по

фактической численности спортсменов в группе, в пределах установленного минимального количества.

1.11. Для повышения эффективности учебно-тренировочного процесса спортсменов, на основании решения руководства и тренерско-преподавательского совета Учреждения, тренеры-преподаватели могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера-преподавателя в результаты работы коллектива (бригады) определяется учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы. Состав коллектива (бригады) тренеров-преподавателей, и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя Учреждения или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, реализующими дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и иных учреждений, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

1.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.13. К выплатам стимулирующего характера относятся:

за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты молодым специалистам и наставникам;

за наличие квалификационной категории работникам устанавливается выплата стимулирующего характера;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

выплаты за специализацию учреждения;

премия по итогам работы (месяц, квартал. год);

материальная помощь.

1.14. Учреждение разрабатывает положение об оплате труда по согласованию с представительным органом работников данного Учреждения, на основании настоящего положения.

В случае необходимости, в течение финансового года, в штатное расписание могут вноситься изменения.

1.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Невинномысска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.16. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов данного фонда.

К основному персоналу Учреждения относятся работники непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

2. Порядок формирования заработной платы работникам Учреждения

2.1. При формировании заработной платы работникам Учреждения определяются:

минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) в зависимости от квалификационного уровня соответствующей должности;

виды и размер стимулирующих выплат;

виды и размер компенсационных выплат.

2.2. Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников Учреждения в зависимости от профессиональной квалификационной группы приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта			

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.1.1	1 квалификационный уровень	спортсмен-инструктор;	10 850
1.1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по АС; хореограф	11 410
1.1.3.	3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	12 137
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования			
2.1	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; методист	12 137
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	8 524
4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
4.1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь	11 509
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
4.2.1	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам;	11 509
4.2.2	1 квалификационный уровень	администратор	8 806
4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
4.3.1.	1 квалификационный уровень	экономист; юрисконсульт	11 509

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам

специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада).

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

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2887) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

3.6. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

3.8. Выплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждений, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

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

Условия установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору и других локальных актах Учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или/или представительный орган работников или/или представительный орган работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам работников или абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной

		платы)
1	2	3
1.	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; - работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. - работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	100%
2.	Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) рассчитанного за каждый час работы в ночное время	35%
3.	Сверхурочная работа. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	- первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере; - последующие часы – не менее чем в двойном размере
4.	При выполнении наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема услуг	50% или в абсолютном размере (твердой денежной сумме)
	При выполнении наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по другой должности (профессии) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	70% или в абсолютном размере (твердой денежной сумме)

	без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором	
5.	Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) – совмещение профессий:	
	работнику за ведение документации по противопожарной безопасности;	10%
	Работнику за ведение документации по охране труда;	20%
	работнику за исполнение обязанностей контрактного управляющего;	30 %
	работнику за ведение электронного документооборота	10 %
	работнику за работу с официальным сайтом Учреждения	15%
	работнику за работу в Навигаторе дополнительного образования детей Ставропольского края	40 %

Примечания к таблице:

<*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или/или представительный орган работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениям в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации или/или представительного органа работников.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников по согласованию с представительным органом работников.

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

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

4.7. В Учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.7.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступление самого спортсмена, спортсмена-инструктора в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и (или) всероссийских, краевых спортивных соревнованиях;

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных, всероссийских и краевых спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру (тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских и краевых спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое Учреждение;

заместителям руководителя Учреждений, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских и краевых спортивных

соревнованиях;

иным специалистам Учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских и краевых спортивных соревнованиях.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) и спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы: тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды); спортсмена; спортсмена-инструктора	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерско-преподавательскому составу (второй тренер-преподаватель)	Иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира		до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал),	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4

	первенство мира	4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы. Всемирная универсиада Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 40	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью до 8 спортсменов (команд) включительно					
2.1.	Чемпионат России,	1	до 100	до 10	до 5
	Кубок России (сумма этапов или	2 - 3	до 80	до 8	до 4
	финал). Всероссийская	4 - 6	до 60	до 6	до 3
	Спартакиада среди сильнейших спортсменов	участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи, юниоров и юниорок), Спартакиада молодежи (юниорская) (финалы)	1	по 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юноши и девушки, мальчики и девочки). Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (юношеская) (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие			

2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды; программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 6					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи, юниоров и юниорок): на Спартакиаде молодежи (юниорская) (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20 1	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (юношеская) (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие			
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

К категории иных специалистов относятся специалисты, указанные в Перечне иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и (или) перечне специалистов в области физической

культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденном приказом Минспорттуризма России от 16 апреля 2012 г. № 347.

б) Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	До 30
Победы на официальных межрегиональных, региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионаты, кубки, первенства, другие официальные соревнования Ставропольского края.	1 - 3 места	До 30
Наставничество		до 20%

4.7.2. Выплаты молодым специалистам и наставникам.

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются работникам Учреждения в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки, на основании решения руководителя и в пределах фонда оплаты труда.

- 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3 лет;

- 50% наставнику.

4.7.3. Выплаты за наличие квалификационной категории работникам устанавливается выплата стимулирующего характера.

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, рекомендуется применять коэффициент квалификации.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на срок действия квалификационной категории.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни.

Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за наличие 1 квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава Учреждения сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, рекомендуется производить работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных Учреждениях и Учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также на муниципальной и государственной службе в отраслях физической культуры и спорта, и образования в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в государственных учреждениях;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе):
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

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

- время работы на муниципальной и государственной службе в отраслях физической культуры и спорта, и образования.

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

Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

При наличии у работника стажа работы в отрасли «Физическая культура и спорт» и одновременно педагогического стажа, доплата за стаж производится по одному из оснований.

4.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели разрабатываются самостоятельно Учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) представительным органом работников.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается на основании протокола комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД Учреждения - за счет субсидий бюджета города Невинномысска, предоставленных на выполнение этим Учреждением муниципального задания.

4.7.6. Выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами.

Размеры выплат за опыт и достижения работниками Учреждения имеющим государственные и ведомственные звания и награды, а также ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы.

Размеры выплат за опыт и достижения работниками учреждений имеющим государственные и ведомственные звания и награды в области физической культуры и спорта

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы -
За государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»	50%
За почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России» «Заслуженный мастер спорта России» «Заслуженный мастер спорта СССР» «Заслуженный тренер СССР»	
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	
За спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта и Министерства образования Российской Федерации	
«Мастер спорта России международного класса»	20%
«Гроссмейстер России»	
«Мастер спорта СССР международного класса»	
«Гроссмейстер СССР»	
Нагрудный знак «Отличник физической культуры спорта»	
Отличник народного образования РФ	
За ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края	
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Ставропольского края»	10%

В случае если работник Учреждения имеет государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, также ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края, то выплата устанавливается по наивысшему проценту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры выплат за опыт и достижения педагогическими работниками учреждений за ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:

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

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

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

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

4.7.7. Выплаты за специализацию учреждения.

Выплаты за специализацию Учреждения:

- работникам Учреждения физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов

4.7.8. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} = 0$$

, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * В_{пед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.7. 9. Премиальные выплаты.

На материальное поощрение в виде премии могут быть направлены средства текущей экономии и экономии по заработной плате, а также средства, полученные от внебюджетной деятельности. В состав текущей экономии входят: часть средств, оставшихся после распределения сумм на выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и надбавок; экономия по заработной плате педагогического и непедагогического персонала по итогам работы за месяц, квартал и учебный год, а также единовременно.

Премирование работников также является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных муниципальных, краевых мероприятий, качественную и продолжительную работу, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, за передачу спортсмена в училище Олимпийского резерва краевого и всероссийского уровня

Единовременное вознаграждение в виде премии выплачивается на основании приказа директора учреждения за:

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение учебно-методических семинаров, мероприятий муниципального, краевого уровня на базе учреждения;

за высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году;

за активную работу по привлечению и целевому расходованию спонсорских средств для ведения хозяйственной деятельности, создания условий для повышения качества образования;

за результативность управленческой деятельности;

за участие в текущем ремонте зданий, помещений и спортивных сооружений, а также выполнение общественно-полезных работ по благоустройству учреждения и его территории;

выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий)

к памятным и юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника (ставке), так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

Предложения о размере премирования работников вносят руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения или общее собрание работников. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель и оформляет приказом.

Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

работа без жалоб и замечаний;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;

успешное выступление обучающихся данного тренера-преподавателя на международных, Всероссийских, краевых, городских соревнованиях;

участие работников учреждения в организации и проведении городских, краевых соревнований, в конкурсах.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Перечень производственных нарушений, за которые работник полностью или частично лишается премии:

наличие обоснованных жалоб родителей или обучающихся;

невыполнение планов и программ обучения (пед. работниками);

большой отсев и частую смену контингента обучающихся;

невыполнение своих должностных обязанностей;

наличие дисциплинарного взыскания;

нарушение условий трудового договора;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

причинение вреда имуществу учреждения.

4.7.10. Материальная помощь.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работнику учреждения, при предоставленном заявлении, может выплачиваться по решению руководителя в следующих случаях:

в связи со смертью близких родственников работника (родителей, мужа, жены, детей);

в связи с длительной болезнью и лечением работника (операцией, травмой, несчастным случаем и т.д.);

в связи с бракосочетанием работника (либо его детей);

в связи с рождением ребенка у работника;

в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, гибель имущества, кража, стихийное бедствие и т.д.)

Размер материальной помощи может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

5. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава

5.1. В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава предлагается включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерско-преподавательского состава.

1) при «почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

До = Об x Кн / 18 x S, где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения (например, Положением об оплате труда Учреждения, коллективным договором);

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику (расписанию) учебно-тренировочных занятий;

S - коэффициент специализации.

2) при «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

До = Об x (n1 x k1 x v1 + n2 x k2 x v2 + ... + nn x kn x vn) / 100 x Ks x S, где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

n1, n2, ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k1, k2, ... kn - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

v1, v2, ... vn - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

3) при «групповом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До)

производится по формуле:

До = Об x (g1 x r1 x V1 + g2 x r2 x V2 + ... + gn x rn x Vn) x Ks x S, где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

gi, g2, ... gnu - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

r1, r2, ... rn - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

V1, v2, ... Vn - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

4) при «рейтинговом» методе расчет должностного оклада (ставки) (До) производится по формуле:

До = Об x R x Кн x Ks x S, где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера-преподавателя, установленная ему локальными нормативными актами Учреждения с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга),

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику учебно-тренировочных занятий,

S - коэффициент специализации.

5.3. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными

нормативными актами Учреждения.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающего на этапах спортивной подготовки

N п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год	6	5	4
3	Учебно-тренировочный (спортивная специализация)	начальной специализации (до 2 лет)	9	8	7
		углубленной специализации (свыше 2 лет)	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента обучающихся.

3. Распределение видов спорта по группам:

к 1 группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к 1 - 11 группам видов спорта.

4. По видам спорта, включенным в I и II группы, для проведения занятий на учебно-тренировочном этапе (этап спортивной специализации) с третьего года подготовки, этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается «почасовая» система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за одни час работы дополнительно привлекаемого тренера-преподавателя определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера-преподавателя в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделю по пятидневной рабочей неделе, затем умножение на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, начисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

6. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральным стандартом спортивной

подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения

6.1. Порядок оплаты и нормирования труда руководителей Учреждений, подведомственных Комитету, регламентируется положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом.

6.2. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Заместителям руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего заместителя руководителя) определяется в размере, не превышающем 4-х.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющем функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы

заместителей руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

7.1. Продолжительность рабочего времени не педагогических работников составляет не более 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательного учреждения спортивного профиля; 36 часов в неделю методисту, старшему методисту образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку 1 обучающегося (занимающегося) в процентах от должностного оклада, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.п.

7.3. Должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 60 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской (педагогической) работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из них должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристика, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

7.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменение размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

7.5. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год ее объем, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

7.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам учреждений и организаций осуществляет с учетом мнения Профкома и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем 1 ставкой.

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

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

8. Заключительные положения.

8.1. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством РФ.

8.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему обсуждаются и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО «СШ №1»
2026-2029 г.г.

График
работы сотрудников МБУ ДО «СШ № 1»
на 2026 г.

I. Административный персонал:

Директор
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Заместитель директора по УВР
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Заместитель директора по АХЧ
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Методист *(совместитель)*

Пятидневная рабочая неделя (18 часов)
Понедельник-четверг
Время работы 8.00 – 11.30
Пятница:
Время работы 8.00 – 12.00
Выходные дни: суббота и воскресенье

Юрисконсульт *(совместитель*
Пятидневная рабочая неделя (20 часов)
Понедельник-пятница:
Время работы 8.00 – 12.00
Выходные дни: суббота и воскресенье

Секретарь
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

II. Учебный персонал - тренеры-преподаватели

Почасовая работа согласно расписания учебно-тренировочных занятий и внешкольных мероприятий.
К рабочему времени относятся следующие периоды:
- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива;
- заседания методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива обучающихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного до 2,5 часов.

III. Административно-хозяйственный персонал

Инспектор по кадрам (совместитель)
Пятидневная рабочая неделя (20 часов)
Понедельник-пятница:
Время работы 8.00 – 12.00
Выходные дни: суббота и воскресенье

Гардеробщик

Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Сторож
В соответствии с графиком сменности

Уборщик служебных помещений
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Дворник
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 07.00 – 16.00
Перерыв 11.00 – 11.48
Пятница:
Время работы 7.00 – 15.00
Перерыв 11.00 – 11.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Пятидневная рабочая неделя (40 часов)
Понедельник-четверг:
Время работы 8.00 – 17.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Пятница:
Время работы 8.00 – 16.00
Перерыв 12.00 – 12.48
Выходные дни: суббота и воскресенье

Администратор
В соответствии с графиком сменности

Приложение № 4
к коллективному договору
МБУ ДО «СШ №1»
2026-2029 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, должностей и норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств*

I. Перечень норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)**

№ п/п	Профессия, должность	Тип средства защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Сроки носки	Ссылка на подпункт
1.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	п. 913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	п. 997
			Костюм для защиты от	1 шт.	1 год	

			механических воздействий (истирания)			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	
			Каскетка защитная от	1 шт.	2 года	

			механических воздействий			
4.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	
5.	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	п. 4732
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и истирания	1 пара	1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	

II. Перечень норм бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений ***

Наименование профессии	Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Гардеробщик	Общие загрязнения жир, грязь, уличная пыль и другие				200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)			100
Дворник	Общие загрязнения жир, грязь, уличная пыль и другие				200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)			100
Рабочий по комплексному	Общие загрязнения	100			200 г (мыло туалетное) или	200	200	100

обслуживанию и ремонту зданий	Органические растворители Краска, эмаль, лак Производственная пыль Пыль строительных материалов				250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)			
Уборщик служебных помещений	Общие загрязнения Производственная пыль Водные растворы дезинфицирующих средств Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств			100	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	200		100

* - разработан в соответветсвии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

** - разработан в соответветсвии с приложением № 1 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

*** - разработан в соответветсвии с приложением № 3 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

Приложение № 4
к коллективному договору
МБУ ДО «СШ №1»
2026-2029 г.г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда и улучшению условий труда между работодателем и Профкомом МБУ ДО «СШ №1» на 2027 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающим и средствами	чел.	6	10000 рублей	раз в месяц	Заместитель директора по АХЧ
2.	Приобретение средств индивидуальной защиты	шт.	72	30000 рублей	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ

3.	Обслуживание систем пожаротушения здания	шт.	35	30 500 рублей	ежемесячно	Заместитель директора по АХЧ
4.	Проведение периодического медицинского осмотра	шт.	1	65000 рублей	май месяц	Ответственный по охране труда
5.	**ИТОГО:**			135 500 рублей		