


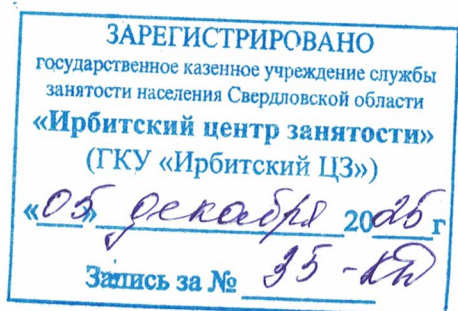
<p>СОГЛАСОВАНО:</p> <p>Председатель Первичной профсоюзной организации MAOY ДO «Ирбитская спортивная школа» <i>Серкова А.О.</i> Серкова А.О. « 05 » 11 2025 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Директор MAOY ДO «Ирбитская спортивная школа» <i>Шевчук П. Н.</i> « 05 » 11 2025 г.</p> 
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 г. г.

Муниципальное автономное образовательное учреждение
 дополнительного образования
 Городского округа "город Ирбит" Свердловской области "Ирбитская
 спортивная школа"

Принят на общем собрании трудового коллектива
 протокол № 2 дата 05.11.2025г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» в лице директора Шевчука Петра Николаевича (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа», интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Серкова Александра Олеговна (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг., Соглашения между администрацией Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управлением образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним (до подписания трудового договора всех вновь принимаемых работников под роспись).

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки"

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.,*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное

образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179, 261 ТК РФ, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года; проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в организации.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

-занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 9);

-педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и в строгом соответствии со ст.99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет. (ст. 262.2 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- со своим юбилеем (50, 55, 60 лет) – 2 рабочих дня;

- работающим женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет одного ребёнка - 2 рабочих дня в год, двух и более - 1 рабочий день в квартал или 4 рабочих дня в год.

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.14. Предоставлять материальную помощь работникам в связи с выходом в ежегодный (очередной) отпуск (если такой пункт оговорён в трудовом договоре) — до размера должностного оклада Приложение 3.

3.1.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере должностного оклада и материальную помощь работникам с ненормированным рабочим днем,

продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 8)

3.1.16. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 8) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.17. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.1.18. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

- сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
- одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 5);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- с регистрацией брака близких родственников – 3 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака -до 5 календарных дней

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 3).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 4).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 5).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Все Положения являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % минимального оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.12. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.1.15. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.16. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом тренерам – преподавателям объём учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов групп на этапах обучения по учебному плану и программам в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объём учебной нагрузки с 1 сентября на учебный год, до распределения нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 5).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление примерной учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренер – преподаватель и другие педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы сохранять её объём, не уменьшать объём педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.14. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца выплачивать - 17 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 2 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности.

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных

на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 7).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведение административно - общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с ст. 225 ТК РФ Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса РФ.

5.1.7. Обеспечить 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 (ст.214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок» и «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям», утвержденным приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н, а также «Региональному календарю профилактических прививок Свердловской области», утвержденному приказом Минздрава Свердловской области от 17.09.2024 N 2208-п.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а лицам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ.

5.1.12. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви, дерматологических и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10.

Обеспечить уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами")

Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

5.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.15. Своевременно проводить рассмотрение обстоятельств и учет микротравм, расследование и учет несчастных случаев.

5.1.16. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

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

5.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.1.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.20. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно -оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий -профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно

рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации – Ирбитской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику (*указать, какое конкретно помещение, средства связи и оргтехника, транспортное средство предоставляются, порядок предоставления и пользования*).

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда. (*конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации*).

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации в размере до 30 % годового дохода (*пункт рекомендуется Областным отраслевым Соглашением (п. 8.2.2.), размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором*).

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов.

Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Все изменения и дополнения в коллективный договор до истечения его срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон, утверждаются на общем собрании (конференции) работников и регистрируются в соответствующем органе по труду.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение № 1

к Коллективному договору

МАОУ ДО

«Ирбитская спортивная школа» на 2025-2028 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.

« _____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»

_____ Шевчук П. Н.
« _____ » _____ 2025 г.

**График повышения квалификации
руководящих и педагогических работников
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
на 2025-2028 годы**

№	ФИО	Должность	2025 г.		2026 г.		2027 г.		2028 г.
			И п.	II п.	И п.	II п.	И п.	II п.	И п.
1.	Антонов Сергей Владимирович	Тренер - преподаватель					+		
2.	Беленькая Елена Владимировна	Тренер - преподаватель					+		
3.	Вохмянин Александр Петрович	Тренер - преподаватель					+		
4.	Гайдук Дмитрий Николаевич	Тренер - преподаватель					+		
5.	Двинских Денис Анатольевич	Тренер - преподаватель					+		
6.	Завьялов Николай Александрович	Тренер - преподаватель					+		
7.	Заложук Андрей Леонидович	Тренер - преподаватель					+		
8.	Кабанова Дарья Романовна	Педагог дополнительного образования					+		
9.	Кайгородова София Витальевна	Заместитель директора по УВР					+		
10.	Колесников Андрей Валерьевич	Тренер - преподаватель					+		
11.	Кузеванов Евгений Андреевич	Тренер - преподаватель					+		
12.	Кузьмина Елена Алексеевна	Тренер - преподаватель					+		
13.	Лоозе Валентина Викторовна	Тренер - преподаватель					+		

14.	Новосёлов Сергей Анатольевич	Тренер - преподаватель					+		
15.	Осташевская Ирина Александровна	Тренер - преподаватель					+		
16.	Родионов Алексей Александрович	Тренер - преподаватель					+		
17.	Родионов Алексей Алексеевич	Тренер - преподаватель					+		
18.	Серкова Александра Олеговна	Тренер- преподаватель					+		
19.	Софронов Валерий Романович	Тренер - преподаватель					+		
20.	Стюфеев Артем Сергеевич	Тренер - преподаватель					+		
21.	Силкин Владимир Георгиевич	Тренер - преподаватель					+		
22.	Ташкинов Николай Викторович	Тренер - преподаватель					+		
23.	Храмцова Надежда Валерьевна	Тренер- преподаватель					+		
24.	Шевчук Петр Николаевич	Директор					+		
25.	Шевчук Алексей Петрович	Педагог- организатор					+		
26.	Юрьева Оксана Николаевна	Тренер – преподаватель					+		

Приложение № 2

к Коллективному договору

МАОУ ДО

«Ирбитская спортивная школа» на 2025-2028 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
« _____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
« _____ » _____ 2025 г.

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования
Городского округа "город Ирбит" Свердловской области "Ирбитская спортивная школа"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Ирбитская спортивная школа» (далее Учреждение) являются основным локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников Учреждения.

1.3. В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является учреждение в лице директора.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией с учетом решения общего собрания работников Учреждения, согласно ст. 190 Трудового кодекса РФ.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему

законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Прием и увольнение работников Учреждения осуществляет работодатель (директор Учреждения).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ). Личная медицинская книжка оформляется в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.

2.4. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным:

- в едином квалификационном справочнике,
- в профессиональном стандарте педагога.

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей ст. 331 ТК РФ.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором на основании заключенного трудового договора работодатель вправе издать приказ (распоряжение) о приеме на работу .

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

Работодатель знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком работы с персональными данными, обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.11. Специалист отдела кадров знакомит работников с документами персонально. Оригиналы документов сотрудникам не оставляют, ознакомиться с ними работники могут в присутствии специалиста отдела кадров или лично в кабинете специалиста.

2.12. Подпись работника на документе означает факт его ознакомления с ним, а не согласие с конкретным юридическим фактом, изложенным работодателем в документе

2.13. По запросу работника ему может быть выдана копия документа, связанного с его работой, заверенная надлежащим образом на основании статьи 62 Трудового кодекса.

2.14. Применить дисциплинарную ответственность можно только за нарушение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором или ЛНА, а не за сам факт отказа от

подписи документов. При дисциплинарной ответственности должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

- условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре;
- отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания;
- срок испытания не может превышать трех месяцев.

Если результаты испытаний положительные, то работник считается принятым окончательно с первого дня его работы.

2.16. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч.3 ст.66 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно (ст.77 ТК РФ):

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, ч. 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1. ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.19. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников могут являться:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Также увольнение может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в качестве дисциплинарного взыскания в случаях, указанных в п.9.3 и п.9.4. настоящих Правил.

2.20. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении [ч. 1 ст. 80 ТК РФ].

2.23. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

2.24. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.25. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

2.26. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ).

2.27. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

2.29. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

3.2. Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). К числу таких причин могут относиться:
- реорганизация Учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в Учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в Учреждении (изменение режима работы, сокращение групп, количества часов по учебному плану и учебным программам, введение новых форм воспитания и др.).

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

3.4. В случае производственной необходимости директор имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

3.9. Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется приказом заведующего, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники Учреждения имеют право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно- телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения (ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.3. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами

4.4. Работники Учреждения обязаны (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о временной нетрудоспособности (наличие больничного листа), а также о дате выхода на работу после заболевания;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- строго следовать профессиональной этике, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках и других нормативно-правовых актах;
- соблюдать требования и правила, нормы безопасности жизни и здоровья людей в процесс воспитания и обучения, труда;
- выполнять приказы и распоряжения директора Учреждения;
- поддерживать дисциплину в Учреждения на основе уважения человеческого достоинства обучающихся;
- обладать профессиональными умениями и навыками, постоянно их совершенствовать;
- уважать честь и достоинство обучающихся и их родителей, других работников Учреждения;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе Учреждения;
- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

Работники Учреждения несут персональную уголовную ответственность за жизнь и здоровье вверенных им детей.

4.5. Педагогические работники Учреждения обязаны (ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы по своему профилю в соответствии с утвержденной основной образовательной программой Учреждения, активно участвовать в формировании и осуществлении педагогической концепцией и стратегией развития Учреждения;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п.4.5. настоящих Правил, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в Учреждении режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время проведения занятий;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников образовательного процесса Учреждения без согласования с директором, давать справки и информацию о Учреждении третьим лицам;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

4.7. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

- курить;
- оставлять обучающихся без присмотра;
- отвлекать работников от их непосредственной работы;
- вести личные разговоры по телефону во время образовательного процесса;
- присутствие посторонних лиц в учебных помещениях и других местах Учреждения, без разрешения директора или его заместителя;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей);
- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях и детях;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Права и обязанности работодателя (директора Учреждения) определяются Трудовым кодексом РФ, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор, назначенный Постановлением администрации Муниципального образования город Ирбит.

Директор действует на основе единоначалия, решает все вопросы деятельности Учреждения, не входящие в компетенцию органов самоуправления Учреждения и Учредителя, осуществляет свою деятельность на основании трудового договора, должностной инструкции, Постановления о назначении, Устава Учреждения, других нормативно-правовых актов.

Директор вправе в пределах своей компетенции дать обязательное для исполнения указание любому работнику Учреждения.

Локальные правовые акты Учреждения утверждаются директором и своим содержанием не должны противоречить действующему законодательству РФ и Уставу Учреждения.

5.1. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления Учреждения;
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру Учреждения, его штатное расписание, план финансово- хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и расписание занятий;
- планировать и организовывать образовательный процесс;
- проводить педсоветы (не менее двух педсоветов в год, длительность педсовета не более 2,5 часа);
- распределять обязанности между работниками Учреждения, утверждать должностные инструкции работников Учреждения, устанавливать надбавки и доплаты к их должностным окладам;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения,
- осуществлять контроль за образовательным процессом.
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- реализовывать иные права, определенные Уставом ДООУ, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- сохранять, по возможности, объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.4. В летнее время, в период закрытия Учреждения на каникулы или ремонт, по производственной необходимости младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.5. В случае, если очередной отпуск педагогических работников не совпадает с закрытием Учреждения на каникулы или ремонт в летний период, педагогические работники выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы (разрабатывают образовательные проекты, планы, методические пособия и др.) с сохранением установленной продолжительности рабочего времени и заработной платы.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общий режим работы учреждения — с 8.00 до 20.00.

Продолжительность рабочей недели административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов, для женщин, проживающих в сельской местности 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР № 298/3-1 от 01.11.1990 г.).

Для лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, а также для работающих на ПК – регламентированные технологические перерывы в соответствии с законодательством.

6.2. Для педагогических работников, в целях экономии времени предусматривается гибкий режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся в общеобразовательном учреждении, и в часы после их окончания. А также для наиболее целесообразного установления суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания работающих по 6-дневной рабочей неделе устанавливается согласно расписанию занятий. Выходной день воскресенье.

6.3. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала, работающего по 5-дневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по четверг с 8 часов до 17 часов, в пятницу с 8 часов до 16 часов (перерыв 48 минут – с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут). Выходные дни: суббота, воскресенье.

6.4. Сменная работа с суммированным учетом рабочего времени установлена для работников: вахтера, сторожа. Время начала работы с 8 часов до 20 часов – вахтер. Сторож с 20 часов до 8 часов.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Ночное время считать с 22.00 до 6.00 часов.

Для работников, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы (смены) не сокращается (ст. 96 ТК РФ).

6.5. В связи с особенностью работы учреждения график выработки нормы рабочего времени составляется в соответствии с планом работы на каждый месяц:

6.5.1. Для гардеробщика, время работы с 9 часов до 20 часов;

6.5.2. Для всех работников указанных в пунктах 6.4. и 6.5. возможность отдыха и приема пищи, исходя из условий работы, обеспечивается в течение рабочей смены.

Работникам, работающим на открытом воздухе в холодное время года (уборщику территории, рабочему по обслуживанию здания) предоставляются в необходимых случаях перерывы для обогрева, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

6.6. Вахтеру и сторожу запрещается оставлять свою работу до прихода сменного работника.

В случае неявки работника по уважительной причине на работу, он обязан известить об этом директора Учреждения с последующим предоставлением оправдательных документов; директор принимает меры по замене не явившегося сотрудника на рабочее место.

6.7. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.8. Уход с работы в рабочее время по уважительной причине допускается только с разрешения директора Учреждения.

6.9. Работодатель привлекает работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных законодательством.

Нерабочими праздничными днями в РФ являются (ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 ч. 1 ст. 112 ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 ст. 95 ТК РФ).

6.10. Работникам педагогического состава устанавливается сокращенная 36 – часовая шестидневная рабочая неделя.

6.11. В пределах рабочего дня педагоги должны вести все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и других работ, вытекающие из занимаемой должности в соответствии с утвержденным индивидуальным планом работы на учебный год.

6.11.1. По предложению профсоюзного комитета на основе фактической переработки часов в период интенсивной концертной деятельности работодатель вправе предоставить дополнительные дни отдыха.

6.12. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч., личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности.

6.13. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.14. Время начала и окончания работы педагогического состава определяется расписанием учебных занятий и планом мероприятий.

6.15. Годовой объем рабочего времени преподавателя составляет 720 ч. Общий объем учебной нагрузки на одну ставку не может превышать 18 часов в неделю.

6.16. Работа в порядке совместительства, по гражданско-правовым договорам, на условиях почасовой оплаты и т.п., разрешенная законодательством, проводимая работниками учреждения, должна выполняться в свободное от основной работы время.

6.17. Работодатель привлекает работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом.

6.18. Работодатель привлекает работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

6.19. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул работодатель привлекает педагогических работников, работников культуры к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

6.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.21. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ч.1 ст.122 ТК РФ). С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч.4 ст. 124 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч.3 ст.122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (ч.4 ст.122 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч.2 ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в течение календарного года устанавливается в размере 28 календарных дней (ч.1 ст.115 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, педагогов-организаторов, методистов устанавливается удлиненный отпуск, продолжительностью 42 календарных дня.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, для работников, работающим инвалидам устанавливается отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, работникам, работникам в возрасте до 18 лет, устанавливается отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.23. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.24. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется продолжительностью не менее трех календарных дней, перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и конкретная продолжительность отпуска устанавливается в приложении № 3 коллективного договора.

6.25. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время);
- женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

6.26. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в случаях:

- а) рождения, усыновления ребенка – до 5 календарных дней;
- б) регистрации брака работника – до 5 дней;
- в) регистрации брака детей работника – до 5 дней;
- г) для проведения необходимых работ на садовом, дачном либо приусадебном участке до 2 дней;
- д) родителям в связи с проводами ребенка в ряды вооруженных сил до 2 дней;
- е) родителям, имеющим детей до 18 лет: 1 сентября, Новый год, Последний звонок – 1 день;
- ж) смерти близких родственников – до 5 дней.

Отпуск с сохранением заработной платы, установленный в настоящем пункте предоставляется по факту наступления события и не может быть суммирован к основному отпуску.

6.27. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.29. В случае своей болезни работник незамедлительно информирует директора Учреждения, а в первый день выхода на работу представляет лист нетрудоспособности.

6.30. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП). В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, выполнению функций на других группах, заменяя отсутствующих работников.

6.31. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

6.32. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

6.33. Работники, отсутствующие на рабочем месте по служебным вопросам, обязаны отметить в специальном журнале место своего нахождения и продолжительность отсутствия в рабочее время.

6.34. Отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд без уважительной причины является прогулом.

6.35. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, к работе в данный день (смену) не допускается. На него руководителем составляется соответствующий акт.

6.36. Работы, осуществляемые за пределами нормальной продолжительности рабочего времени могут осуществляться по письменному распоряжению работодателя.

7. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

7.1. Осуществление учреждением образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Образовательное учреждение разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

7.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

7.4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного

обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

7.5. Педагогические работники образовательного учреждения при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

7.6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения", утвержденных приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 268.

Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7.7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательного учреждения.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Ирбитская спортивная школа» со штатным расписанием и планом финансово-хозяйственной деятельности.

8.2. Учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников.

8.3. Ставки заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству РФ, РТ и муниципальным правовым актам.

8.4. Оплата труда педагогических работников Учреждения осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью и полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

8.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

8.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 17 число текущего месяца - за первую половину отработанного месяца и 2 число - за вторую половину текущего месяца.

8.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.10. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с Положением о стимулировании и установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Ирбитская спортивная школа», Положением о стимулировании директора муниципального автономного образовательного учреждения Муниципального образования города Ирбита «Ирбитская спортивная школа», утвержденными общим собранием трудового коллектива, директором и согласованным с председателем Профсоюзной организации Учреждения.

8.11. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

9. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

9.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений (награда, грамота)

9.2. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. За особые трудовые заслуги представляется в вышестоящие органы к государственным наградам. Поощрения (награды, грамоты) оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

10. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

10.1. Дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

10.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Приказ доводится до сведения работников Учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов воспитанников.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его представительного органа.

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

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях установленных законодательством.

10.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

10.4. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (за отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) администрация Учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю (директору Учреждения), выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, соответствующие действующему законодательству.

11.2. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.3. Работодатель (директор Учреждения) имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

11.4. Ответственность педагогических работников устанавливается статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №. 273-ФЗ.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией Учреждения совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, настоящих правил и утвержденных директором Учреждения локальными актами.

12.2. При осуществлении в Учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения работодателя;
- входить в учебные помещения после начала занятия, за исключением работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей.

12.3. Все работники учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

12.4. Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локально правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

12.5. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами.

12.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении в доступном месте.

12.7. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

12.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись непосредственно связанными с их трудовой деятельностью с указанием даты ознакомления.

Приложение № 3
к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа» на 2025-
2028 год

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
« ____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
« ____ » _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о оказании материальной помощи работникам

Муниципального автономного образовательного

учреждения дополнительного образования

Городского округа «город Ирбит» Свердловской области

«Ирбитская спортивная школа»

2025

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Положение об оказании материальной помощи работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» и утверждается директором Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.3. Действие положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему).

1.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность организации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

2. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:

2.1. В случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 10 000 руб.

2.2. В случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) – до 10 000 руб.

2.3. В связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 10 000 руб.

2.4. В связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 10 000 руб.

2.5. В случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 10 000 руб.

2.6. В связи с выходом в очередной отпуск (если такой пункт оговорен в трудовом договоре) – до размера должностного оклада.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2. В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим положением.

3.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

Приложение № 4

к Коллективному договору

МАОУ ДО

«Ирбитская спортивная школа» на 2025-
2028 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
« ____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
« ____ » _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам

Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования

Городского округа «город Ирбит»

Свердловской области

«Ирбитская спортивная школа»

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок стимулирующих выплат работникам.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» и утверждается директором Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.3. Действие положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему).

1.4. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. На основании настоящего Положения, трудовых договоров, соглашений и других локальных нормативных актов.

В целях поощрения работников спортивной школы за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающий эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения, норма труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных, и инициативных работников.

Критерии и размеры выплат для педагогических работников в том числе: педагог организатор, методист, приведены в таблице №1.

Таблица №1

№ п/п	Этапы дополнительных общеобразовательных программ спортивной подготовки	Этапы дополнительных общеразвивающих программ	Выплата, %
1	НП – 1, СО	С - 1, СО	до 10
2	НП – 2, 3	С - 2, 3	до 15
3	ТЭСС – 1, 2, 3	Б - 1, 2, 3	до 20
4	ТЭСС – 4, 5	У - 4, 5	до 25
5	ССМ		до 30
6	ВСМ		до 35
7	Передача воспитанников в УОР		до 35
8	Участие в официальных спортивных соревнованиях в составе сборной команды города, области, России		до 50

*Выплаты за этап подготовки берется по наивысшему этапу и может плюсоваться с 7 и 8 строками.

Для административно-технического персонала.

Таблица №2

№ п/п	Наименование доплаты	Выплата, %
1	Выполнение особо важных, срочных работ, особый режим и график работы.	до 30
2	Обеспечение, организация, проведение мероприятий повышающий авторитет учреждения	до 30
3	Участие в официальных спортивных соревнованиях в составе сборной команды города, области, России	до 50

*строки 1, 2, 3 могут суммироваться

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты определены в % соотношении: у тренеров преподавателей к минимальному окладу; у остальных работников к должностному окладу и устанавливаются сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

2.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень, почетные и спортивные звания, отраслевые награды, надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим должности служащих и специалистов.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценкой качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Качество выполняемых работ	Размер выплат, %
Грамоты и благодарственные письма Управления образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управления культуры, физической культуры и спорта Городского округа «город Ирбит» Свердловской области	до 10
Кандидат в мастера спорта (КМС), грамоты и благодарственные письма спортивных федерации, главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, думы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области	до 15
Мастер спорта (МС) России, грамоты и благодарственные письма министерств Свердловской области, губернатора, законодательного собрания Свердловской области	до 20
Мастер спорта международного класса (МСМК), отличник ФКиС, отличник образования, грамоты и благодарственные письма министерств РФ	до 30
Заслуженный мастер спорта (ЗМС), заслуженный тренер, заслуженный работник, знак за заслуги в развитии ФКиС	до 50
За качество результатов труда	до 20
За квалифицированный труд и профессиональное мастерство	до 20

*Если работник имеет несколько наград и званий, не связанных одной вертикалью присвоения, то размер выплат за качество выполняемых работ складывается из суммы процентов.

*Если звания или награды находятся на одной вертикали присвоения (например, КМС и МС), то берется более высокий показатель звания или награды.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в % соотношении у тренеров-преподавателей к минимальному окладу, у остальных работников к должностному окладу сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работником в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплаты приведены в таблице № 4

Таблица №4

Стаж, лет	Надбавка, %
от 5 до 10	5
от 10 до 20	10
от 20 до 25	20
свыше 25	25

Надбавка за выслугу лет устанавливается в % соотношении: у тренеров преподавателей к минимальному окладу; у остальных работников к должностному окладу сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

2.5. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения. Критерии и размеры премиальных выплат приведены в таблице №5 (для педагогических работников, спортсменов инструкторов) в таблице №6 (для остальных работников учреждения), могут выплачиваться раз в месяц, квартал, полугодие, год согласно заработанных баллов в пределах фонда оплаты труда.

Таблица №5

Оценочный лист тренера – преподавателя (спортсмена – инструктора)
ФИО _____

№ п/п	Судейство соревнований:	Самооценка	Оценка комиссии
1	Городских (0,25 б. за каждое мероприятие):		
2	Областных (0,5 б. за каждое мероприятие):		
3	Региональных (1 б. за каждое мероприятие):		
4	Всероссийских (2 б. за каждое мероприятие):		
Подготовка и проведение соревнований			
5	Городских (0,5 б. за каждое мероприятие):		
6	Областных (2 б. за каждое мероприятие):		
7	Региональных (3 б. за каждое мероприятие):		
8	Всероссийских (4б. за каждое мероприятие):		
9	Активное участие в жизни школы, города (0,5 б. за каждое мероприятие):		
10	Работа по привлечению внебюджетных средств (0,5-2 б.):		
За подготовку победителей и призёров соревнований, неоплачиваемых в базовой части заработной платы:			
11	Городских, с участием других регионов (личные -0,1 б.; командные - 1,5 б.):		
12	Областных турниров (личные - 0,4 б.; командные – 2 б.):		
13	Первенство, Чемпионат области (личные – 1 б.; командные – 3 б.):		
14	За расширение зоны деятельности (на усмотрение комиссии):		
15	Личное участие тренера-преподавателя (спортсмена –инструктора) в		

	соревнованиях (на усмотрение комиссии):		
	Городских _____		
	Областных _____		
	Региональных _____		
	Всероссийских _____		
	ИТОГО:		

Таблица №6

Критерии	Баллы
Успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей	до 5 баллов
Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	до 5 баллов
Применение в работе современных форм и методов организации труда	до 5 баллов

2.6. В целях поддержания трудовой дисциплины к работникам школы не должным образом, выполняющим свои должностные инструкции, могут применяться баллы, понижающие размер премиальных выплат по итогам работы.

Основание	Доля стимулирующей части тренерско-преподавательского состава в баллах
1	2
Несвоевременное предоставление, не качественное ведение журналов групповых занятий	0,5 – 1,0
Несвоевременное информирование о результатах выступления спортсменов на соревнованиях	0,5
Несвоевременное предоставление финансовых и технических отчетов по итогам соревнований	0,5 – 1
Несвоевременное предоставление документов для присвоения разрядов и званий	0,5
Не предоставление или несвоевременное предоставление других документов необходимых для формирования учебных групп (протоколы СФП, справка о зачислении в УОР, медицинская справка и т.д.)	0,5

2.7. Работникам, работающим не полное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

3.2. Все изменения и дополнения к настоящему положению должны быть утверждены директором учреждения.

3.3. Все работники организации должны быть ознакомлены с указанным положением под подпись.

Приложение № 5
к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа» на 2025-
2028 год

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
« ____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
« ____ » _____ 2025 г.

Положение
о порядке распределения педагогической нагрузки
в МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с основополагающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при установлении учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа».

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ

- Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 N 273-ФЗ г.

- Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки"

- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования;

- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России № 41).

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа».

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» (далее – Учреждение), занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Объем учебной нагрузки как обязательное условие трудового договора

2.1. Необходимость указания в трудовом договоре педагогических работников объема учебной нагрузки определена Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ и Трудовым кодексом РФ (ст. 333). Это означает, что при заключении трудового договора педагог принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан предоставить педагогу место и время, предусмотренное объемом учебной нагрузки в договоре.

2.2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет тренер - преподаватель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев, и др.).

2.3. Если трудовой договор с педагогом в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что педагог работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в определенных случаях, о которых указывается в разделе 4 настоящего Положения.

2.4. В МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа», осуществляющем обучение по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно – спортивной направленности, программам спортивной подготовки количество педагогов устанавливается на основе штатного расписания.

2.5. Педагогам устанавливаются должностные оклады, ставки заработной платы: при почасовой оплате - за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки. При подушевой оплате должностной оклад складывается из суммы процентов за одного занимающегося при учёте количества часов педагогической нагрузки в неделю.

3. Верхний предел учебной нагрузки

3.1. Статьей 333 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) установлено, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

В ДЮСШ установлен предел педагогической нагрузки, не более 36 часов в неделю.

4. Порядок установления и изменения учебной нагрузки педагогических работников

4.1. В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении объем учебной нагрузки педагогам МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

4.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам.

4.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам – преподавателям, для которых МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность групп на этапах обучения при наличии таких групп.

4.4. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен или увеличен по инициативе администрации (работодателя) по основаниям: уменьшение или увеличение количества занимающихся, качество освоения программ, письменное заявление педагога, по обстоятельствам, не зависящим от учреждения (стихийные бедствия, пандемия и т.д.), по взаимному согласию сторон.

4.5. В соответствии со статьей 74 ТК РФ в трудовой договор работника без его согласия могут вноситься изменения только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В ДЮСШ для педагогов такими организационными или технологическими причинами, допускающими внесение в трудовой договор изменений без согласия работника, могут быть только причины уменьшения учебной нагрузки, вызванные уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам.

Принимая во внимание, что о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, определение педагогом объема учебной нагрузки на новый учебный год также необходимо осуществлять не менее чем за два месяца до его начала.

4.6. Для обеспечения соблюдения установленных сроков предупреждения педагогов о возможном уменьшении объема учебной нагрузки по указанным причинам наиболее приемлемым является распределение учебной нагрузки педагогов до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.7. Если на новый учебный год устанавливать педагогам учебную нагрузку не по окончании учебного года, а только после выхода педагогов из отпуска, то при невозможности обеспечения педагогам в новом учебном году прежнего объема учебной нагрузки по указанным выше причинам работодатель должен сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки)

5. Установление учебной нагрузки педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

5.1. В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Поскольку выполнение трудовой функции по должности тренера - преподавателя Спортивной школы характеризуется наличием учебной нагрузки, то обеспечение сохранения их должности на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможно только путем установления им на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим педагогом на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6. Установление учебной нагрузки педагогам на определенный срок

6.1. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

-для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

-для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

-для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

При этом необходимо учитывать, что увеличение педагогу учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника в связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, фактически является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, в соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора. Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2. ТК РФ.

7.Участие выборного органа первичной профсоюзной организации при установлении учебной нагрузки педагогическим работникам

7.1. Объем учебной нагрузки педагогов является основой для определения размера оплаты их труда и включается как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогических работников.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, к которому относится первичная профсоюзная организация.

7.2. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю осуществляется локальным нормативным актом МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»(приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта определен статьей 372 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (при принятии, например, локального нормативного акта об установлении педагогам дополнительного образования объема учебной нагрузки, от которого зависит размер их заработной платы), перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

7.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной

организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.5. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Приложение № 6
к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа» на 2025-
2028 год

СОГЛАСОВАНО: Начальник
Управления
образованием Городского
округа «город Ирбит»
Свердловской области
Ю.Н. Лыжина

ПРИНЯТО:
Общее собрание работников
МАОУ ДО «Ирбитская
спортивная школа»

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная
школа»
П.Н. Шевчук

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 2025 г.

Приказ № _____

от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования

Городского округа «город Ирбит» Свердловской области
«Ирбитская спортивная школа»

2025

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» (далее - Учреждение).

1.2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашениями и другими нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части:

- базовая часть фонда труда включает в себя оклад и выплаты компенсационного характера.
- стимулирующая часть оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам.

Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующий фонд.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, управление образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Ирбитская спортивная школа» может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному или административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда, а также перечень должностей, не относящихся к основному или административно-управленческому персоналу.

Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих,

раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 №916н (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 (ред. от 11.07.2024) "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда работников спортивной школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения представительного органа работников учреждения;
- решения комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- решения комиссии Управления образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «По соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов».

При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) педагогических работников учреждения;
- 3) качество выполняемой работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления подушной оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
- 7) объем работы.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания или спортивного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук);
- 5) при изменении должностного оклада, стимулирующих или компенсационных выплат связанных с изменениями условий труда или достижением воспитанниками высоких спортивных результатов.

При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

Директор учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Минимальный размер оклада устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Педагогам при оплате труда за каждого занимающегося размер должностных окладов определяется путем умножения минимального оклада по профессиональным квалификационным группам на сумму процентов за каждого занимающегося.

3.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту за категорию, определяется путем умножения размера минимального оклада работника на коэффициент.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- I категория - 0,2;

- высшая категория - 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на срок действия квалификационной категории.

Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу устанавливается выплата в размере 20% сроком на два года.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы в учреждении;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективными договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

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

3.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Порядок определения оплаты труда тренера-преподавателя

3.10. Заработная плата тренера-преподавателя состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

3.11. Должностной оклад определяется: сумма процентов за каждого занимающегося разделенная на 100 и умноженная на минимальный оклад + повышающий коэффициент, за категорию умноженный на минимальный оклад. $(С.3:100 \times М.О) + (К.К \times М.О) = Д.О.$

Размеры минимальных окладов работников спортивной школы, занимающих должности тренеров-преподавателей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

Объем педагогической нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапами подготовки по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта.

Наполняемость учебных групп, максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки по этапам подготовки норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от минимального оклада) указаны в таблицах:

Таблица № 1.

Уровень	Этап обучения	Объем часов	Разряд	Примерный возраст (год, лет)	Стоимость одного занимающегося в %	Наполняемость групп (человек)
Дополнительная общеразвивающая программа (сертифицированная)						
Нет	весь период	3	б/р	5 – 8	3	15 – 25
Дополнительная общеобразовательная, общеразвивающая программа						
Стартовый	До года	6	б/р	7 – 17	3	12 – 25
	Свыше года	8	б/р	8 - 17	6	12 – 25
Базовый	Б – 1	12	3 юн.	8 – 17	9	5 – 18
	Б – 2	12	2 юн.	8 – 17	9	5 – 18
	Б – 3	12	1 юн.	8 – 17	9	5 – 18
Углубленный	У – 1	16	III сп.	9 – 17	15	5 – 15
	У – 2	16	II сп., I сп.	10 – 17	15	5 – 15
Дополнительная образовательная программа спортивной подготовки						
Спортивно-оздоровительный	Весь период	6	б/р	7 – 17	3	15 – 25

Начальная подготовка	До года	6	б/р	7 – 17	3	12 – 25
	Свыше года	8	б/р	8 – 17	6	8 – 25
Тренировочный этап спортивной специализации	ТЭСС-1	12	3 юн.	9 – 17	9	6 – 18
	ТЭСС-2	12	2 юн.	9 – 17	9	6 – 18
	ТЭСС-3	12	1 юн.	9 – 17	9	6 – 18
	ТЭСС-4	16	III сп.	12 – 17	15	4 – 15
	ТЭСС-5	16	II сп. I сп.	12 – 17	15	4 – 15
Совершенствование спортивного мастерства	весь период	18	КМС	с 14	24	2 – 12
Высшее спортивное мастерство	весь период	22	МС	с 16	32	1 – 8

Примечание:

***Наполняемость учебно-тренировочных групп может быть уменьшена либо увеличена решением тренерского совета, если это вызвано производственной необходимостью.**

***Этап подготовки может определяться наличием разряда или решением тренерского совета, согласно физической подготовке спортсмена.**

При достижении спортсменом высокого результата на официальных спортивных соревнованиях различного уровня размер оплаты за одного занимающегося устанавливается согласно таблице № 2 и действует с момента показанного спортсменом результата или с начала учебного года в течение одного календарного года. А по международным соревнованиям до проведения следующих международных соревнований данного уровня. При этом установленная оплата за этого спортсмена согласно таблицы № 1 исключается.

Если в период действия установленного размера оплаты за подготовку спортсмена высокого класса в соответствии с таблицей № 2 спортсмен улучшил спортивный результат, размер оплаты может увеличиваться с момента получения спортивного результата, либо с нового учебного года, соответственно устанавливается новое исчисление срока его действия, в пределах утвержденного спортивной школой фонда оплаты труда на текущий календарный год.

Если по истечению срока действия установленной оплаты за подготовку спортсмена высокого класса в соответствии с таблицей № 2 спортсмен не показал указанного в таблице № 2 результата, размер оплаты за подготовку одного занимающегося устанавливается в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 2

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	До 200
		2-3	До 160
		4-6	До 100
		Участие	До 80

1.2	Кубок мира (сумма этапов и финал) чемпионат Европы	1	До 160
		2-3	До 100
		4-6	До 80
		Участие	До 60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финалов), первенство мира	1	До 120
		2-3	До 100
		4-6	До 80
		Участие	До 40
1.4	Этап Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	До 100
		2-3	До 80
		4-6	До 60
		Участие	До 40
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	До 80
		2-3	До 60
		4-6	До 40
		Участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	До 100
		2-3	До 80
		4-6	До 60
		участие	До 40
2.2	Первенство России (среди молодежи), Первенство России среди юниоров, юниорок (19 - 20 лет) Спартакиада молодежи (финалы)	1	До 80
		2-3	До 60
		4-6	До 40
		участие	-
2.3.	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	До 60
		2-3	До 40
		4-6	До 30
		участие	-
2.4.	Официальные Всероссийские соревнования среди взрослых, молодежи, юниоров и юниорок (19 - 20 лет), чемпионат УрФО, Первенство УрФО среди молодежи, юниорок и юниоров (19 – 20 лет)	1	До 60
		2-3	До 40
		4-6	До 30
2.5.	Официальные Всероссийские соревнования среди юношей и девушек Первенство УрФО среди юношей и девушек.	1	До 40
		2 – 3	До 30
2.6.	Другие официальные межрегиональные соревнования	1	До 30
		2 - 3	До 20
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России;	1	До 100
		2-3	До 80
		4-6	До 60

	на Кубке России	участие	До 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	До 80
		2-3	До 60
		4-6	До 40
		участие	До 30
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	До 60
		2-3	До 40
		4-6	До 30
		участие	-
3.4	За подготовку команды, членов команды, занявших места на всероссийских соревнованиях, чемпионатах и первенствах УрФО среди молодежи	1	До 60
		2 - 3	До 40
		4 - 6	До 30
3.5	За подготовку команды, членов команды, занявших места на официальных всероссийских соревнованиях, первенствах УрФО среди юниоров и юниорок, юношей и девушек	1	До 40
		2 – 3	До 30

3.12. Повышающий коэффициент «За квалификационную категорию» устанавливается тренерам - преподавателям, прошедшим аттестацию в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

3.13. Должностной оклад не основного тренера-преподавателя (тренер по ОФП, музыкальный руководитель, хореограф и т.д.) определяется согласно, отработанных часов с данной группой спортсменов.

3.14. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников спортивной школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки. Норма часов

преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренеру – преподавателю устанавливается в объеме 18 часов в неделю. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.15. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда методисту и педагогу-организатору спортивно-массовых мероприятий

3.16. Заработная плата методиста и педагога организатора состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

3.17. Должностной оклад методисту и педагогу-организатору устанавливается руководителем, с учетом минимального оклада установленного на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Минимальные размеры должностного оклада методисту и педагогу организатору спортивно – массовых мероприятий устанавливаются согласно приложения к настоящему Положению.

3.18. Положение об оплате труда работников спортивной школы предусматривает применение повышающего коэффициента «За квалификационную категорию» к должностному окладу методисту и педагогу организатору в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую категорию - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

С учетом условий и результатов труда методисту и педагогу организатору спортивно-массовых мероприятий устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Порядок определения оплаты труда руководителю структурного подразделения

3.19. Размеры должностных окладов работников спортивной школы, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Минимальные размеры должностного оклада руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно приложения к настоящему Положению.

3.20. Положением о системе оплаты труда работников спортивной школы предусматривает установление руководителем структурных подразделений, повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

3.21. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда спортсмена-инструктора

3.22. Оплата труда спортсмена-инструктора состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.23. Должностной оклад устанавливается руководителем, с учетом минимального оклада установленного на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и уровням спортивного мастерства спортсмена.

3.24. С учетом условий и результатов труда спортсмену-инструктору устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих (заведующая хозяйством, специалист по кадрам, музыкальный руководитель, секретарь руководителя, специалист по охране труда)

3.25. Оплата труда работников занимающих должности специалистов и служащих (заведующая хозяйством, специалист по кадрам, музыкальный руководитель, секретарь руководителя, специалист по охране труда) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.26. Должностной оклад устанавливается руководителем с учетом минимального оклада, важности и условий выполняемых работ.

3.27. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

- 3.28. Размеры должностных окладов служащих спортивной школы устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.
- 3.29. Положением о системе оплаты труда работников спортивной школы предусматривается установление работникам, занимающим должности специалистов и служащих повышающего коэффициента за квалификационную категорию в следующих размерах:
- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
 - работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.
- 3.30. С учетом условий и результатов труда работников, занимающих должности специалистов и служащих (заведующая хозяйством, специалист по кадрам, музыкальный руководитель, секретарь руководителя, специалист по охране труда) устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- 3.31. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, состоит из:
- должностного оклада;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 3.32. Должностной оклад устанавливается руководителем с учетом минимального оклада, важности и условий выполняемых работ.
- 3.33. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих спортивной школы устанавливаются согласно приложения к настоящему Положению.
- 3.34. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ГЛАВА 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

- 4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
- 4.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной Постановлением администрации Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

4.4. Предельный уровень соотношения [среднемесячной заработной платы](#) руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение [среднемесячной заработной платы](#) руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

4.5. Предельный уровень соотношения [среднемесячной заработной платы](#) заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

4.6. Соотношение [среднемесячной заработной платы](#) заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

- 4.7. При установлении должностного оклада руководителю учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.
- 4.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.7 настоящего Положения.
- 4.9. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.
- 4.10. Руководителю, заместителям руководителей, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1.
- 4.11. Стимулирование руководителя учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения).
- 4.12. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

ГЛАВА 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

- 5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работникам детско-юношеской спортивной школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников спортивной школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов должностного оклада;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов

должностного оклада.

Руководитель детско-юношеской спортивной школы осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.6. Всем работникам спортивной школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных

коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- выполнение работ старшего тренера отделения;
- выполнение работ заведующего спортивным сооружением;
- заведование и участие в творческих рабочих группах;
- заведование и участие в комиссиях, наблюдательном совете;
- выполнение функций координатора, куратора проекта;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- выполнение функций председателя профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в размере до 100 % от оклада занимаемой должности.

5.10. Во время подготовки к соревнованиям или в режиме учебно-тренировочных сборов, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничные, праздничные или выходные дни, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного оплачиваемого времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника и доплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Размер доплаты составляет:

- 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, и 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.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.13. Педагогическим работникам детско-юношеской спортивной школы, работающим с детьми инвалидами, устанавливается доплата в размере 15-20% к должностному окладу за часы занятий, которые они ведут с детьми инвалидами.

5.14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем спортивной школы в соответствии с локальным актом детско-юношеской спортивной школы.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

ГЛАВА 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. На основании настоящего Положения, трудовых договоров, соглашений и других локальных нормативных актов.

В целях поощрения работников спортивной школы за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающий эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения, норма труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных, и инициативных работников.

Критерии и размеры выплат для педагогических работников в том числе: педагог организатор, методист, приведены в таблице №1.

Таблица №1

№ п/п	Этапы дополнительных общеобразовательных программ спортивной подготовки	Этапы дополнительных общеразвивающих программ	Выплата, %
1	НП – 1, СО	С - 1, СО	до 10
2	НП – 2, 3	С - 2, 3	до 15
3	ТЭСС – 1, 2, 3	Б - 1, 2, 3	до 20
4	ТЭСС – 4, 5	У - 4, 5	до 25
5	ССМ		до 30
6	ВСМ		до 35
7	Передача воспитанников в УОР		до 35
8	Участие в официальных спортивных соревнованиях в составе сборной команды города, области, России		до 50

*Выплаты за этап подготовки берется по наивысшему этапу и может плюсоваться с 7 и 8 строками.

Для административно-технического персонала.

Таблица №2

№ п/п	Наименование доплаты	Выплата, %
1	Выполнение особо важных, срочных работ, особый режим и график работы.	до 30
2	Обеспечение, организация, проведение мероприятий повышающий авторитет учреждения	до 30
3	Участие в официальных спортивных соревнованиях в составе сборной команды города, области, России	до 50

*строки 1, 2, 3 могут суммироваться

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты определены в % соотношении: у тренеров преподавателей к минимальному окладу; у остальных работников к должностному окладу и устанавливаются сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

6.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень, почетные и спортивные звания, отраслевые награды, надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим должности служащих и специалистов.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценкой качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Качество выполняемых работ	Размер выплат, %
Грамоты и благодарственные письма Управления образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управления культуры, физической культуры и спорта Городского округа «город Ирбит» Свердловской области	до 10
Кандидат в мастера спорта (КМС), грамоты и благодарственные письма спортивных федерации, главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, думы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области	до 15
Мастер спорта (МС) России, грамоты и благодарственные письма министерств Свердловской области, губернатора, законодательного собрания Свердловской области	до 20
Мастер спорта международного класса (МСМК), отличник ФКиС, отличник образования, грамоты и благодарственные письма министерств РФ	до 30
Заслуженный мастер спорта (ЗМС), заслуженный тренер, заслуженный работник, знак за заслуги в развитии ФКиС	до 50
За качество результатов труда	до 20
За квалифицированный труд и профессиональное мастерство	до 20

*Если работник имеет несколько наград и званий, не связанных одной вертикалью присвоения, то размер выплат за качество выполняемых работ складывается из суммы процентов.

*Если звания или награды находятся на одной вертикали присвоения (например, КМС и МС), то берется более высокий показатель звания или награды.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в % соотношении у тренеров-преподавателей к минимальному окладу, у остальных работников к должностному окладу сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работником в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплаты приведены в таблице № 4

Таблица №4

Стаж, лет	Надбавка, %
от 5 до 10	5

от 10 до 20	10
от 20 до 25	20
свыше 25	25

Надбавка за выслугу лет устанавливается в % соотношении: у тренеров преподавателей к минимальному окладу; у остальных работников к должностному окладу сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

6.5. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения. Критерии и размеры премиальных выплат приведены в таблице №5 (для педагогических работников, спортсменов инструкторов) в таблице №6 (для остальных работников учреждения), могут выплачиваться раз в месяц, квартал, полугодие, год согласно заработанных баллов в пределах фонда оплаты труда.

Таблица №5

Оценочный лист тренера – преподавателя (спортсмена – инструктора)
ФИО _____

№ п/п	Судейство соревнований:	Самооценка	Оценка комиссии
1	Городских (0,25 б. за каждое мероприятие):		
2	Областных (0,5 б. за каждое мероприятие):		
3	Региональных (1 б. за каждое мероприятие):		
4	Всероссийских (2 б. за каждое мероприятие):		
Подготовка и проведение соревнований			
5	Городских (0,5 б. за каждое мероприятие):		
6	Областных (2 б. за каждое мероприятие):		
7	Региональных (3 б. за каждое мероприятие):		
8	Всероссийских (4б. за каждое мероприятие):		
9	Активное участие в жизни школы, города (0,5 б. за каждое мероприятие):		
10	Работа по привлечению внебюджетных средств (0,5-2 б.):		
За подготовку победителей и призёров соревнований, неоплачиваемых в базовой части заработной платы:			
11	Городских, с участием других регионов (личные -0,1 б.; командные - 1,5 б.):		
12	Областных турниров (личные - 0,4 б.; командные – 2 б.):		
13	Первенство, Чемпионат области (личные – 1 б.; командные – 3 б.):		

14	За расширение зоны деятельности (на усмотрение комиссии): _____		
15	Личное участие тренера-преподавателя (спортсмена –инструктора) в соревнованиях (на усмотрение комиссии): Городских _____ Областных _____ – _____ Региональных _____ Всероссийских _____		е
	ИТОГО:		

Таблица №6

Критерии	Баллы
Успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей	до 5 баллов
Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	до 5 баллов
Применение в работе современных форм и методов организации труда	до 5 баллов

6.6. В целях поддержания трудовой дисциплины к работникам школы не должным образом, выполняющим свои должностные инструкции, могут применяться баллы, понижающие размер премиальных выплат по итогам работы.

Основание	Доля стимулирующей части тренерско-преподавательского состава в баллах
1	2
Несвоевременное предоставление, не качественное ведение журналов групповых занятий	0,5 – 1,0
Несвоевременное информирование о результатах выступления спортсменов на соревнованиях	0,5
Несвоевременное предоставление финансовых и технических отчетов по итогам соревнований	0,5 – 1
Несвоевременное предоставление документов для присвоения разрядов и званий	0,5
Не предоставление или несвоевременное предоставление других документов необходимых для формирования учебных групп (протоколы СФП, справка о зачислении в УОР, медицинская справка и т.д.)	0,5

6.7. Работникам, работающим не полное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.8. В целях поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, а также социальной защищенности работника в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора спортивной школы применяется премирование работников учреждения:

- за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- за участие, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за организацию или участие в организации и проведении спортивных соревнований;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятии;
- в связи с празднованием «Дня учителя»;
- в связи с юбилейными датами работника (день рождения);
- при выходе на страховую пенсию по возрасту; 60-65 Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 28.02.2025) "О страховых пенсиях"
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников учреждения.

Премирование работника, находящегося в родстве (свойстве) с руководителем Ирбитской спортивной школы, в целях исключения конфликта интересов, осуществляется на основании Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа».

6.9. Директор спортивной школы при наличии экономии финансовых средств на оплату труда вправе оказывать работникам материальную помощь, размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются положением о выплате материальной помощи работникам спортивной школы.

Основания выплаты материальной помощи:

- 1) Болезнь работника или ребенка, не достигшего совершеннолетия, требующая дорогостоящего лечения (при предъявлении подтверждающих документов (справки, чеки, договора).
- 2) Смерть работника или его близких родственников (копия свидетельства смерти).
- 3) Рождение ребенка (копия свидетельства о рождении ребенка).
- 4) Свадьба работника (копия свидетельства о заключении брака).
- 5) Стихийное бедствие, повлекшее значительное ухудшение благосостояния работника (подтверждающие документы).
- 6) При выходе в очередной отпуск (если такой пункт оговорен в трудовом договоре).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор спортивной школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор спортивной школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых спортивной школой услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
Городского округа «город Ирбит» Свердловской
области «Ирбитская спортивная школа»

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы по штатному расписанию, в рублях
1	спортсмен-инструктор	18 083,00
2	педагог-организатор	29 700,00
2	педагог дополнительного образования	29 700,00
2	тренер-преподаватель	15 000,00
3	методист	29 750,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
Городского округа «город Ирбит» Свердловской
области «Ирбитская спортивная школа»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	минимальный размер должностных окладов по штатному расписанию, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3	руководитель обособленного структурного подразделения образовательного учреждения дополнительного образования детей (подразделения) начального и среднего профессионального образования	29 102,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
Городского округа «город Ирбит» Свердловской
области «Ирбитская спортивная школа»

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер минимальных должностных окладов по штатному расписанию, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Секретарь руководителя	24 850,00
2	Заведующий хозяйством	28 409,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3	Специалист по кадрам	33 840,00
1	Специалист по охране труда	33 840,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2	Заместитель директора по УВР	46 552,00
3	Главный бухгалтер	47 965,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
Городского округа «город Ирбит» Свердловской
области «Ирбитская спортивная школа»

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам
общеотраслевых профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов по штатному расписанию, в рублях
Рабочий по обслуживанию здания	19 371,00
Сторож	19 317,00
Уборщик служебных помещений	19 317,00
Дворник	19 317,00
Вахтер	19 317,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	22 150,00

Приложение № 7
к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа» на 2025-
2028 год

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
«_____» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
«_____» _____ 2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа» о
выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного
процесса на 2025 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственный
1. Организационные мероприятия			
1.1	Издать приказ о назначении ответственного за пожарную безопасность	Октябрь	Директор Шевчук П.Н.
1.2	Обновить уголки по безопасности, по охране труда	Октябрь – декабрь	Специалист по охране труда Бердинских Т.А
1.3	Организовать и контролировать работу по соблюдению законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и обучающихся	В течение года	Директор Шевчук П.Н.
2. Проведение инструктажей и обучения по ОТ			
2.1	Проводить обучение работников по вопросам охраны труда	1 раз в полгода	Специалист по охране труда Бердинских Т.А
2.2	Проводить проверку знаний работников по охране труда	1 раз в полгода	Специалист по охране труда Бердинских Т.А
2.3	Проводить инструктажи с учащимися в начале учебного года и по мере необходимости с регистрацией в журнале установленной формы	1 раз в год	Старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			

3.1	Проконтролировать прохождение работниками медицинского осмотра и наличие допуска к работе	Май – июнь	Директор Шевчук П.Н. Заведующий хозяйством Бердинских Т.А.
3.2	Обеспечить спортивные залы медицинскими аптечками при необходимости их пополнять	В течение года	Заведующий хозяйством Бердинских Т.А.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1	Обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью в соответствии с нормами	В течение года при необходимости	Заведующий хозяйством Бердинских Т.А.
4.2	Обеспечить работников смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года по норме	Заведующий хозяйством Бердинских Т.А.
4.3	Своевременное предупреждение работников о необходимости вакцинации	При необходимости	Заведующий хозяйством Бердинских Т.А.

Другие возможные пункты

Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте

Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ 13.

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током

Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений

Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)

Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда

Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности

Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил

Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников

Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда

Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки

Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации

Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители

Обеспечение физической охраны

Приложение № 8

к Коллективному договору

МАОУ ДО

«Ирбитская спортивная школа» на 2025-2028 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»

Серкова А.О.

« _____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»

Шевчук П. Н.

« _____ » _____ 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных должностей, профессий, которым устанавливается ненормированный рабочий день в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Городского округа "город Ирбит" Свердловской области "Ирбитская спортивная школа"

Руководствуясь статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Постановлением Правительства РФ от 10.02.2025 N 128 "О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях" (вместе с "Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях"):

1. Директор – 3 календарных дня.
2. Заместитель директора – 3 календарных дня.
3. Главный бухгалтер – 3 календарных дня.
4. Заведующий хозяйством – 3 календарных дня.

Названные выше должности (профессии) отнесены к категории, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, эпизодически привлекаются к выполнению неотложных заданий, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям установлена в зависимости от объема работы, степени интенсивности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А. О.
« ____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
« ____ » _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования
Городского округа "город Ирбит" Свердловской области
"Ирбитская спортивная школа"**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. N 290н.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью упорядочения обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее Положение) - установления обязательных требований к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

2. Основные понятия.

2.1. СИЗ – спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

3. Порядок оформления списков на приобретение СИЗ.

3.1. Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты должно осуществляться на основе ежегодно составляемых списков лицом, ответственным за их составление –специалистом по охране труда. Составление списков осуществляется с учетом численности рабочих (мужчин и женщин), с указанием наименования спецодежды, спецобуви, размеров, роста.

4. Порядок приобретения СИЗ.

- 4.1. Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.
- 4.2. Заведующий хозяйством обеспечивает приобретение СИЗ _____ прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия.
- 4.3. Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия, либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.
- 4.4. Комиссия по охране труда осуществляет осмотр приобретенных СИЗ, с составлением акта, осмотренные СИЗ заведующий хозяйством принимает в склад на хранение.

5. Порядок выдачи и применения СИЗ.

5.1. Директор имеет право с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.2. Директор имеет право заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно в соответствии с перечнем профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МАОУ ДО "Ирбитская спортивная школа", согласованный с председателем профсоюзного комитета и утвержденный руководителем.

5.4. В случае не обеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет право требовать от работника их исполнения, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

5.5. Работникам, временно переведенным на другую работу, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности учреждения либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и правилами на время выполнения этой работы.

5.6. Специалист по охране труда при проведении вводного инструктажа обязан обеспечить информирование работников о порядке выдачи и полагающихся им в соответствии типовыми нормами выдачи СИЗ.

5.7. Ответственным за выдачу спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты является заведующий хозяйством.

5.8. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи спецодежды. Лицевая сторона карточки, обратная сторона заполняется заведующим хозяйством в день выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.

5.9. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

5.10. Выдаваемая заведующим хозяйством спецодежда, должна соответствовать полу, росту, размерам, работника, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

5.11. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются заведующему хозяйством для организованного хранения до следующего сезона.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

5.12. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам заведующим хозяйством только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены с регистрацией выдачи в журнале.

5.13. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, предохранительные пояса и др., заведующий хозяйством обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

5.14. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками заведующий хозяйством обеспечивает испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты, а также своевременную замену частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

5.15. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданное ему в установленном порядке.

5.16. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории МАОУ ДО "Ирбитская спортивная школа".

5.17. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

5.18. Специалист по охране труда контролирует правильность и обязательность применения работником СИЗ.

5.19. Специалист по охране труда контролирует непосредственных руководителей (заведующего хозяйством), чтобы работники не допускались к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

5.20. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, заведующий хозяйством выдает им другие исправные СИЗ, обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

5.21. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирки, чистки, дезинфекции, обеспыливания, обезвреживания и ремонта). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, в том числе процент износа СИЗ, устанавливает комиссия по охране труда, составляет акт и фиксирует в личной карточке учета выдачи СИЗ.

6. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними.

6.1. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих спецодежды с удвоенным сроком носки

6.2. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет специально оборудованное помещение, для хранения приобретенной СИЗ предоставляется помещение (склад у заведующего хозяйством).

6.3. Стирка, сушка, обезвреживание СИЗ осуществляется в МАОУ ДО "Ирбитская спортивная школа".

6.4. Дежурные СИЗ общего пользования хранятся у заведующего хозяйством.

7. Заключительные положения.

7.1. СИЗ выданные рабочим считаются собственностью учреждения и подлежат обязательному возврату: при увольнении, переводе на другое рабочее место, для которой выданное СИЗ не подходят.

7.2. Заведующий хозяйством несет ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ, обеспечить хранение и уход за спецодеждой в соответствии с настоящим положением.

7.3. Специалист по охране труда контролирует приобретение сертифицированной или декларированной СИЗ, а также хранение, уход и применение СИЗ.

7.4. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) настоящих Правил осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Приложение 1

к Положению о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
МАОУ ДО «Ирбитская спортивная школа»
_____ Серкова А.О.
«___» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Ирбитская спортивная школа»
_____ Шевчук П. Н.
«___» _____ 2025 г.

НОРМЫ

выдачи специальной одежды, сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Ирбитская спортивная школа»

Руководствуясь приказом Министерства Труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766 н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Министерства Труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767 н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям(должностям)», установить для работников следующие нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

п / п	Наименование должности	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Сторож Вахтер	Пункт 4732 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.
2	Уборщик служебных помещений	Пункт 4932 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Пункт 5300 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	<p>Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги Обувь специальная диэлектрическая</p> <p>Перчатки термостойкие Перчатки специальные диэлектрические</p> <p>Подшлемник термостойкий Каска защитная от повышенных температур Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой</p>	<p>1 шт. на 2 года 12 шт. 1 пара</p> <p>определяется документами изготовителя 6 пар определяется документами изготовителя 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года</p>
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий</p>	<p>1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года</p>
5	Дворник	Пункт 997 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	<p>Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт</p>